

Villesse Shopping Centre S.r.l.

MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE
AI SENSI DEL
DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001 N. 231

Indice

1	FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE	3
1.1	Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001	3
1.1.1	<i>I reati presupposto</i>	3
1.1.2	<i>I criteri d'imputazione</i>	11
1.1.3	<i>Le sanzioni</i>	11
1.1.4	<i>Le misure cautelari</i>	13
1.1.5	<i>I modelli di organizzazione e di gestione ai fini dell'esonero dalla responsabilità</i>	13
1.1.6	<i>Le linee guida delle associazioni di categoria</i>	14
2	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VILLESSE SHOPPING CENTRE S.R.L.	16
2.1	Adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	16
2.2	Ambito di applicazione.....	16
2.3	Funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione	17
2.4	Codice Etico e Modello di Organizzazione e di Gestione	18
2.5	Struttura del Modello di Organizzazione e di Gestione	18
2.6	Realizzazione ed implementazione del Modello	18
2.6.1	<i>La mappatura delle aree aziendali a rischio e risk analysis</i>	19
2.6.2	<i>Rilevazione del sistema di controllo interno</i>	19
2.7	Identificazione dei processi strumentali.....	20
2.8	Principi di controllo del Modello	21
2.9	Protocolli di controllo specifici	22
2.9.1	<i>Gestione della contabilità, formazione del bilancio e adempimenti societari</i>	22
2.9.2	<i>Gestione e manutenzione dell'infrastruttura tecnologica, delle applicazioni e delle banche dati</i>	23
2.9.3	<i>Gestione delle liberalità</i>	23
2.10	Modifiche ed aggiornamento del Modello	25
3	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
3.1	Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza	26
3.2	Il Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza	26
3.3	Durata e Cessazione dalla carica.....	27
3.4	Funzioni, attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza	28
3.5	Reporting agli organi sociali	29
3.6	Flussi informativi	30
3.7	Segnalazione di presunte violazioni.....	31
3.8	Coordinamento con le funzioni aziendali.....	32
4	FORMAZIONE – COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE.....	33
5	SISTEMA DISCIPLINARE	34
5.1	Finalità del Sistema Disciplinare	34
5.2	Misure nei confronti dei Dipendenti (non dirigenti).....	35
5.3	Misure nei confronti dei dirigenti	37
5.4	Misure nei confronti degli Amministratori.....	37
5.5	Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni.....	38

1 FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (il "Decreto 231" o il "Decreto") ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per alcuni reati commessi nell'interesse di queste:

- a) Dai cd. soggetti in posizione apicale, vale a dire persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- b) Dai cd. soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti dell'ente);

Si tratta di un ampliamento della responsabilità che coinvolge nella punizione di alcuni illeciti penali, oltre alla persona fisica che ha materialmente commesso il fatto, gli enti che hanno tratto vantaggio dalla commissione dell'illecito o nel cui interesse l'illecito è stato commesso. Il "vantaggio" o "interesse" rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità, potendo l'ente essere responsabile per il sol fatto che l'illecito viene commesso nel suo interesse, a prescindere dal conseguimento o meno di un concreto vantaggio.

La responsabilità amministrativa degli enti si applica alle categorie di reati espressamente contemplate nel Decreto 231 e può configurarsi anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. È, inoltre, sanzionata la commissione nelle forme del tentativo.

1.1.1 I reati presupposto

La responsabilità dell'ente sorge soltanto in relazione alla commissione di alcuni specifici reati previsti dal Decreto 231, nonché da diversi provvedimenti legislativi successivi che hanno, di volta in volta, ampliato l'elenco contenuto nel Decreto. La tendenza del legislatore sembra esser quella di estendere costantemente l'applicazione del Decreto 231 a nuove figure di reato.

Si elencano di seguito le fattispecie di reato che ad oggi sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del Decreto (i "reati"):

1) Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di un altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);

- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- Frode informatica (art. 640 ter 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., articolo aggiunto dall'art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.).

2) *Delitti informatici e trattamento illecito di dati*, introdotti nel Decreto dalla Legge 48/2008 e modificati dai D.Lgs. 7 e 8/2016 (art. 24 bis):

- Documenti informatici [Falsità in un documento informatico pubblico 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 programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (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 od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (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 soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).

3) *Delitti di criminalità organizzata*, introdotti nel Decreto dalla Legge 94/2009 e modificati dalla Legge 69/2015 (art. 24 ter):

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p. ad eccezione del sesto comma);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);

- Scambio elettorale politico – mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo ¹ (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).

4) *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*, introdotti nel Decreto dalla Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009, nonché, da ultimo, dal D.Lgs. 125/2016 (art. 25 bis):

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 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.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, 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, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

5) *Delitti contro l'industria e il commercio*, introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 (art. 25 bis 1):

- 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

¹ Escluse quelle denominate «da bersaglio da sala», o ad emissione di gas, nonché le armi ad aria compressa o gas compressi, sia lunghe sia corte i cui proiettili erogano un'energia cinetica superiore a 7,5 joule, e gli strumenti lanciarazzi, salvo che si tratti di armi destinate alla pesca ovvero di armi e strumenti per i quali la "Commissione consultiva centrale per il controllo delle armi" escluda, in relazione alle rispettive caratteristiche, l'attitudine a recare offesa alla persona

agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

6) *Reati societari*, introdotti dal D.Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005 nonché dalla Legge 190/2012, dalla Legge 69/2015 e, da ultimo, dal D.Lgs. 38/2017 (art. 25 ter):

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali nelle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione dei 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 di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), come introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”;
- 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, commi 1 e 2, c.c.).

7) *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico*, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2003 (art. 25 quater):

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell’ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale art. 270 quater c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
- Misure urgenti per la tutela dell’ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 D. L. 15/12/1979, n. 625 convertito in legge 6/02/1980, n. 15);
- Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2).

8) *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*, introdotti nel Decreto dalla Legge

7/2006 (art. 25 quater 1):

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

9) *Delitti contro la personalità individuale*, introdotti nel Decreto dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006, nonché, da ultimo, con la Legge 199/2016 (art. 25 quinquies):

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600 bis, commi 1 e 2, c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600 quater.1 c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.c.).

10) *Abusi di mercato*, introdotti nel Decreto dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25 sexies):

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998);
- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998).

11) *Reati transnazionali*, introdotti nel Decreto dalla Legge 146/2006:

- 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 (DPR 43/1973, art. 291 quater);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (DPR 309/1990, art. 74);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. 286/1998 art. 12);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

12) *Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*, introdotti nel Decreto dalla Legge 123/2007 (art. 25 septies):

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);

- Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

13) *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*, introdotti nel Decreto dal D.Lgs. 231/2007 e integrati dalla Legge 186/2014 (art. 25 octies):

- 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.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

14) *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*, introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 (art. 25 novies):

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, Legge 633/1941 comma 1 lett. a-bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, Legge 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 bis, Legge 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati, in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 64-quinquies e 64-sexies della Legge 633/41, al fine di trarne profitto e su supporti non contrassegnati SIAE; estrazione o reimpiego della banca dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102-bis e 102-ter della Legge 633/41; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 bis Legge 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi nastri o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico, con qualsiasi procedimento, di opere, o parti di opere, letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o comunque cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, ascolto in pubblico delle duplicazioni o riproduzioni abusive menzionate; detenzione per la vendita o la

distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, trasmissione a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o di altro supporto per il quale è prescritta, ai sensi della Legge 633/41, l'apposizione di contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato; ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo, in assenza di accordo con il legittimo distributore, di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato; introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto; fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti, ovvero prestazione di servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di cui all' art. 102-quater della Legge 633/41 ovvero siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di predette misure; rimozione abusiva o alterazione delle informazioni elettroniche di cui all' articolo 102-quinquies, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (art. 171ter, Legge 633/1941, comma 1);

- Riproduzione, duplicazione, trasmissione o abusiva diffusione, vendita o messa in commercio, cessione a qualsiasi titolo o abusiva importazione di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; comunicazione al pubblico, a fini di lucro, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; commissione di uno dei reati di cui al comma 1 del 171-ter, esercitando in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; promozione o organizzazione delle attività illecite di cui al punto precedente (art. 171 ter, Legge 633/41, comma 2);
- Mancata comunicazione alla SIAE, da parte di produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'articolo 181-bis della Legge 633/41, dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies, Legge 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies, Legge 633/1941).

15) *Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria* (art. 377 bis c.p.), introdotto nel Decreto dalla Legge 116/2009 e poi modificato dal D.Lgs. 121/2011 (art. 25 decies):

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

16) *Reati ambientali*, introdotti dal D.Lgs. 121/2011 e modificati dalla Legge 68/2015 (art. 25 undecies):

- 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.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.); tale disposizione punisce più gravemente i sopra menzionati reati nel caso in cui gli stessi vengano commessi nell'ambito di un'organizzazione criminale ex art. 416 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.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento (art. 137 commi 2, 3, 5, 11 e 13 D.Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, commi 1, 3, 5 e 6 secondo periodo, D.Lgs. 152/2006);
- Omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente (art. 257, commi 1 e 2, D.Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4 secondo periodo, D.Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D.Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
- Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI – Area Movimentazione (art. 260-bis, D.Lgs. 152/2006);
- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279, comma 5, D.Lgs. 152/2006);
- Importazione, esportazione, riesportazione di esemplari appartenenti alle specie protette di cui agli Allegati A, B e C del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e s.m.i.; omessa osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari appartenenti alle specie protette; uso dei predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi; trasporto e transito degli esemplari in assenza del certificato o della licenza prescritti; commercio di piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni di cui all'art. 7 par. 1 lett. b) Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e s.m.i.; detenzione, uso per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, offerta in vendita o cessione di esemplari senza la prescritta documentazione (artt. 1 e 2, Legge n. 150/1992);
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione,

dichiarazioni, comunicazioni di informazioni previste dall'art. 16, par. 1, lett. a), c), d), e), ed l), del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e s.m.i. (art. 3, Legge n. 150/1992);

- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6, Legge n. 150/1992);
- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3, Legge n. 549/1993);
- Inquinamento doloso o colposo di nave battente qualsiasi bandiera (artt. 8 e 9, D.Lgs. n. 202/2007).

17) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25 duodecies):

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. 286/1998);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 286/1998).

18) Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies):

- Reati di razzismo e xenofobia (art. 3, comma 3-bis, Legge 654/1975).

1.1.2 I criteri d'imputazione

Perché dalla condotta criminosa di un soggetto in posizione apicale o di un sottoposto possa scaturire anche la responsabilità amministrativa a carico della persona giuridica cui i soggetti fanno capo è necessario che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della persona giuridica. Ne deriva che l'ente non risponde per i reati commessi da persone fisiche nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.1.3 Le sanzioni

Il Decreto 231 stabilisce un articolato sistema di sanzioni amministrative nel caso in cui l'ente sia responsabile per un reato commesso da un suo rappresentante.

Tale sistema prevede quattro specie di sanzioni, applicabili in caso di condanna definitiva:

- Sanzioni pecuniarie;
- Sanzioni interdittive;
- Confisca;
- Pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie vengono comminate in ogni caso di condanna definitiva.

La determinazione della misura della sanzione, a norma dell'art. 10 del Decreto, si basa su

un complesso sistema di quote. L'importo di una quota va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549. Per ogni specie di reato il Decreto prevede l'applicazione della sanzione pecuniaria fino a un determinato numero di quote.

La sanzione da irrogarsi in concreto viene stabilita dal giudice, sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 11 del Decreto ovvero, gravità del fatto, grado della responsabilità dell'ente, attività svolta dall'ente per delimitare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori reati, condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive consistono nelle seguenti misure:

- Interdizione dall'esercizio dell'attività;
- Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
- Divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi;
- Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La durata delle sanzioni interdittive non può essere inferiore ai tre mesi, né eccedere i due anni. L'applicazione di esse è prevista solo per alcuni dei reati specificamente indicati nel Decreto 231.

Condizione per l'irrogazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti: (a) che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del reato sia stata agevolata da carenze del Modello di organizzazione, gestione e controllo; ovvero, in alternativa, (b) che vi sia stata reiterazione del reato.

Nella scelta della sanzione interdittiva applicabile il giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie.

In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Fra le varie misure interdittive, quella della sospensione dall'esercizio dell'attività non può essere comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata.

È anche possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente.

Nei casi in cui sussistano i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'ente, se l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee. Tuttavia, nel caso in cui una stessa persona giuridica venga condannata per almeno tre volte nei sette anni successivi all'interdizione temporanea dall'attività, e se ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità, il Decreto prevede la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La pubblicazione della sentenza di condanna nel sito internet del Ministero della giustizia nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, può essere disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

1.1.4 *Le misure cautelari*

Durante le more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, il giudice può disporre alcune delle misure interdittive descritte sopra in via cautelare.

Ciò è possibile in presenza di gravi indizi circa la sussistenza della responsabilità dell'ente e di fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le misure cautelari non possono avere durata superiore a un anno. Anche in sede cautelare è possibile che in luogo delle sanzioni interdittive si disponga il commissariamento dell'ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

1.1.5 *I modelli di organizzazione e di gestione ai fini dell'esonero dalla responsabilità*

Una volta accertato che un soggetto in posizione apicale ha commesso un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, l'ente potrà andare esente da responsabilità solo dimostrando che, già prima della commissione del reato:

- a) L'ente aveva adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il "Modello di Organizzazione e di Gestione" o il "Modello") idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello commesso;
- b) Era stato istituito all'interno dell'ente un organismo dotato di poteri di iniziativa e controllo (il cd. Organismo di Vigilanza) incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento;
- c) Le persone che hanno commesso il reato hanno eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione.

Nel caso di commissione del reato ad opera di un soggetto sottoposto, la responsabilità dell'ente sussiste se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli

obblighi di direzione e vigilanza. Secondo l'art. 5 del Decreto 231, non vi è inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato il Modello di Organizzazione e di Gestione.

L'onere probatorio della dimostrazione della mancata adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione, tuttavia, diversamente dal caso del reato commesso dai soggetti in posizione apicale, ricade sull'accusa.

Fulcro della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti è costituito dalle previsioni relative ai modelli di organizzazione e di gestione. Essi costituiscono un sistema di "salvaguardia" finalizzato a scongiurare la commissione di reati.

L'adozione ed effettiva attuazione di un Modello di Organizzazione e di Gestione il cui contenuto corrisponda a quello richiesto dal Decreto 231 costituisce, infatti, la circostanza oggettiva che permette di escludere la sussistenza della colpa organizzativa dell'ente, e, di conseguenza, la responsabilità di questo in caso di reati commessi dai suoi rappresentanti o dipendenti.

Ai modelli organizzativi il sistema del Decreto 231 attribuisce molteplici funzioni. Essi, se approntati prima della commissione del reato, comportano l'esenzione da responsabilità della persona giuridica; se adottati in seguito alla commissione del reato (purché prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado), possono determinare una riduzione della sanzione pecuniaria e l'esclusione delle sanzioni interdittive; se adottati in seguito all'applicazione di una misura cautelare, possono comportarne la sospensione a norma dell'art. 49 del Decreto.

Il Decreto prevede espressamente che i modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- d) Individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
- e) Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- f) Individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- g) Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- h) Introdurre un Sistema Disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.1.6 *Le linee guida delle associazioni di categoria*

L'art. 6, comma 3, del Decreto 231 stabilisce che i modelli organizzativi possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (o linee guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

In particolare, si richiamano le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" di Confindustria, pubblicate nel marzo 2002 e da

ultimo aggiornate nel marzo 2014 con approvazione del Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014, sentiti i Ministeri concertanti, la CONSOB e la Banca d'Italia.

Nella definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- L'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- La predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello di Organizzazione e di Gestione sono le seguenti:

- La previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- Un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- Poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- Informazione e formazione del personale.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- Verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- Applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- Istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Villesse Shopping Centre S.r.l. nello sviluppo del proprio Modello di Organizzazione e di Gestione, ha preso in considerazione i sopra menzionati elementi come definiti da Confindustria.

2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VILLESSE SHOPPING CENTRE S.R.L.

2.1 Adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Villesse Shopping Centre S.r.l. (“IKEA” o la “Società”), il cui capitale sociale è detenuto interamente da IKEA Centres Italia S.r.l., è una società operativa avente ad oggetto l’attività di sviluppo e gestione di centri commerciali e l’acquisizione, vendita e locazione, sia in qualità di concedente sia in qualità di conduttore di terreni commerciali ed edifici.

Villesse Shopping Centre S.r.l, in qualità di società controllata, riceve una pluralità di servizi da IKEA Centres Italia S.r.l., nonché da IKEA Centres Servizi S.r.l. sulla base di specifici contratti di *service*.

La Società ha ritenuto essenziale e conforme alla propria politica aziendale adottare un Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del Decreto 231, affinché tutti i Destinatari del Modello osservino, nello svolgimento delle proprie attività e prestazioni, un comportamento tale da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Nella costruzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, la Società si è basata, oltre che sulle prescrizioni del Decreto 231, sulle Linee Guida di Confindustria, edizione marzo 2014.

Il Modello di Organizzazione e di Gestione è stato approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 23/09/2014, in ossequio all’art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto 231. Successivamente, con l’introduzione di nuove fattispecie di reato all’interno del catalogo dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001 ed a seguito della più recente elaborazione giurisprudenziale formatasi in materia, la Società ha aggiornato il proprio Modello, adottandone la versione aggiornata con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28/02/2018.

Contestualmente all’approvazione ed adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione, il Consiglio di Amministrazione ha costituito l’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello (“Organismo di Vigilanza”) in conformità a quanto previsto dal Decreto 231.

2.2 Ambito di applicazione

Il Modello di Organizzazione si applica a IKEA ed è destinato a:

(i) i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società;

(ii) i collaboratori legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti (ad esempio: dirigenti, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento etc.) (i “Dipendenti”).

Tali categorie di soggetti d'ora in avanti vengono definite congiuntamente, come i "Destinatari del Modello".

Si sottolinea come, al momento, la Società non sia legata da rapporto di lavoro subordinato con alcun soggetto né preveda di assumere Dipendenti in futuro. Tale categoria di Destinatari è quindi richiamata all'interno del Modello in via meramente prudenziale.

2.3 Funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione

Il presente Modello perfeziona ed integra il complesso di norme di condotta, principi, policy e procedure della Società, nonché tutti gli strumenti organizzativi ed i controlli interni esistenti, con prescrizioni che rispondono alle finalità del Decreto 231 allo scopo specifico di prevenire la commissione dei reati ivi contemplati.

Il Modello di Organizzazione e di Gestione di IKEA si prefigge di:

- Rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello che la commissione anche tentata di un reato – anche se effettuata a vantaggio o nell'interesse della Società - rappresenta una violazione del Modello di Organizzazione e di Gestione, del Codice di Condotta di Gruppo e del Codice Etico 231 della Società e costituisce un illecito che può comportare l'applicazione di sanzioni, sia penali sia amministrative, nei confronti dell'autore del reato, ed anche nei confronti della Società;
- Ribadire che tali condotte sono fortemente condannate dalla Società in quanto contrarie, oltre che a disposizioni normative, ai principi e regole di condotta cui la Società si ispira e su cui fonda la conduzione della propria attività aziendale;
- Individuare le aree a rischio di commissione di reati attraverso un'approfondita analisi del business e delle attività svolte, delle procedure e controlli esistenti, della prassi, dei livelli autorizzativi;
- Prevenire il rischio di commissione di reati, attraverso l'adozione di principi procedurali atti a garantire il rispetto dei principi di controllo come definiti infra;
- Consentire il monitoraggio dei settori di attività a rischio reato e l'intervento tempestivo per prevenire ed impedire la commissione dei reati;
- Consentire una verifica costante del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- Prevedere la nomina dell'Organismo di Vigilanza, con l'attribuzione allo stesso dei compiti previsti dal Decreto 231 ed il conferimento di poteri tali da garantirne la piena ed efficace operatività, nonché l'autonomia;
- Predisporre flussi informativi e di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da parte del medesimo organo;
- Promuovere l'attività di sensibilizzazione, formazione e diffusione tra tutti i Destinatari del Modello delle regole comportamentali e dei processi e procedure interni atti a prevenire la commissione dei reati;
- Adottare un Sistema Disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare le violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione.

2.4 Codice Etico e Modello di Organizzazione e di Gestione

IKEA intende operare secondo principi etici e regole di comportamento dirette ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in Italia. A tale fine, la Società si è dotata di un Codice di Condotta di Gruppo, volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" e di regole comportamentali, che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti, che di tutti coloro che cooperano con essa nel perseguimento degli obiettivi di business.

La Società ha, inoltre, ritenuto di adottare uno specifico Codice Etico 231, integrativo del Codice di Condotta di Gruppo, al fine di disciplinare specifici principi di comportamento e controllo aventi rilevanza ex D.Lgs. 231/2001.

Il Codice di Condotta di Gruppo ed il Codice Etico 231 hanno, pertanto, una portata di carattere generale e rappresentano un insieme di regole, adottate spontaneamente da IKEA, che la Società stessa riconosce, accetta e condivide, dirette a diffondere una solida integrità etica ed una forte sensibilità al rispetto delle normative vigenti.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reati previste dal decreto medesimo (per fatti che, apparentemente commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato).

In considerazione del fatto che il Codice di Condotta di Gruppo ed il Codice Etico 231 richiamano principi di comportamento (tra cui, legalità, correttezza e trasparenza) idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, tali documenti acquisiscono rilevanza ai fini del Modello e costituiscono, pertanto, un elemento complementare allo stesso.

2.5 Struttura del Modello di Organizzazione e di Gestione

Il Modello di Organizzazione e di Gestione è composto dal presente documento e dai seguenti Allegati che costituiscono parte integrante dello stesso:

- La "Matrice delle attività a rischio reato" (Allegato 1);
- Il "Codice di Condotta di Gruppo" ed il documento integrativo "Codice Etico 231" (Allegato 2);
- Il "Glossario" (Allegato 3);
- Le "Dichiarazioni e le clausole contrattuali" (Allegato 4).

2.6 Realizzazione ed implementazione del Modello

L'avvio del progetto di implementazione del Modello è stato condiviso con tutti i responsabili delle varie funzioni aziendali allo scopo di sensibilizzare i medesimi soggetti sull'importanza

del progetto.

Il processo di identificazione dei rischi rilevanti ai fini del Decreto 231 e di adeguamento/integrazione del sistema di controllo esistente è stato condotto attraverso una attività di mappatura dei processi a rischio e delle attività sensibili; con particolare riferimento al sistema di controllo interno, la Società, con il supporto di una primaria società di consulenza specializzata in materia, ha predisposto un set procedurale a copertura dei rischi identificati.

2.6.1 *La mappatura delle aree aziendali a rischio e risk analysis*

Le aree a rischio sono state individuate analizzando il contesto aziendale, identificando le Attività Sensibili e le funzioni aziendali nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi (o tentati) i reati. Si è poi provveduto ad evidenziare come le fattispecie di reato potrebbero essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la Società.

Per ciascuna "Attività Sensibile" identificata sono stati individuati:

- I potenziali reati associabili;
- Le funzioni aziendali coinvolte nella gestione delle attività identificate;
- Le possibili modalità di realizzazione del reato o di partecipazione nello stesso;
- Le possibili finalità di realizzazione della condotta illecita;
- I processi strumentali potenzialmente associabili ai reati.

Per la mappatura delle aree a rischio, si è tenuto conto delle specificità della Società e, in genere, delle caratteristiche del settore nel quale la medesima opera.

I risultati della mappatura delle Attività Sensibili sono contenuti nel documento "Matrice delle attività a rischio reato", Allegato 1 al presente Modello, a disposizione dell'Organismo di Vigilanza e custodito presso la Società, disponibile per consultazione a tutti i soggetti autorizzati dalla Società stessa.

Di conseguenza per una puntuale verifica e approfondimento delle aree a rischio e dei reati collegati si rinvia a detto documento.

2.6.2 *Rilevazione del sistema di controllo interno*

Sulla base della mappatura delle aree aziendali a rischio è stata condotta l'analisi sull'adeguatezza a prevenire ed individuare comportamenti illeciti del sistema di controllo esistente.

Pertanto i rischi individuati sono controllati attraverso la predisposizione di un set procedurale, il cui elenco è di seguito riportato (cfr. par. 2.7), nonché attraverso le regole comportamentali presenti nel Codice di Condotta di Gruppo e nel Codice Etico 231, sub Allegato 2 del presente Modello.

In particolare, le aree sensibili sono state valutate rispetto al sistema dei presidi/controlli esistenti per evidenziare eventuali disallineamenti rispetto al Modello e fornire correzioni ed integrazioni.

L'analisi è stata effettuata per verificare, in particolare:

- L'esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- L'esistenza e l'adeguatezza di procedure che regolino lo svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di controllo;
- Il rispetto e l'attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- L'esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale; e
- L'esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle Attività Sensibili.

L'analisi è stata espressamente mirata ai fini di cui al Decreto 231.

2.7 Identificazione dei processi strumentali

Ai fini dell'applicazione del Decreto 231, tenuto conto dell'attività di IKEA e dei risultati della mappatura delle attività aziendali e dell'analisi del sistema di controllo interno, la Società ha provveduto a stilare un elenco dei Processi Strumentali, all'interno dei quali potrebbero essere commessi reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001, e di procedure di prevenzione da predisporre ed implementare, che devono essere osservate nell'ambito delle operazioni che concernono le attività sensibili individuate nella mappatura dei rischi.

Tali procedure sono volte a garantire la corretta applicazione del Modello, l'adozione di regole di condotta conformi a quanto enunciato all'interno del Codice di Condotta di Gruppo e del Codice Etico 231 e, nello specifico, a prevenire ed impedire il verificarsi dei reati.

La Società ha, in particolare, individuato i seguenti Processi Strumentali:

1. Acquisti di beni, servizi e consulenze,
2. Assegnazione degli spazi commerciali e identificazione dei tenant,
3. Gestione safety,
4. Rapporti con la Pubblica Amministrazione anche in caso di visite ispettive,
5. Flussi monetari e finanziari,
6. Selezione, assunzione e gestione del personale,
7. Affidamento dei lavori in fase di allestimento degli spazi commerciali,
8. Gestione della contabilità, formazione del bilancio e adempimenti societari,
9. Gestione e manutenzione dell'infrastruttura tecnologica, delle applicazioni e delle banche dati,
10. Gestione delle liberalità,
11. Gestione degli adempimenti ambientali.

Tale elenco è suscettibile di successivi interventi di ampliamento e/o integrazione.

La Società ha poi individuato, al fine della predisposizione e implementazione delle

procedure un indice di priorità in relazione al livello di rischio configurato. Le procedure che ad oggi sono state redatte per coprire le aree di rischio giudicate prioritarie dalla Società sono le seguenti:

1. Acquisti di beni, servizi e consulenze,
2. Assegnazione degli spazi commerciali e identificazione dei tenant,
3. Gestione safety,
4. Rapporti con la Pubblica Amministrazione anche in caso di visite ispettive,
5. Flussi monetari e finanziari,
6. Selezione, assunzione e gestione del personale,
7. Affidamento dei lavori in fase di allestimento degli spazi commerciali;
8. Gestione degli adempimenti ambientali.

Con riferimento ai seguenti Processi Strumentali, per i quali la Società non ha ritenuto di redigere un'apposita procedura, nel seguito del presente Modello al paragrafo 2.9 sono identificati i principi di comportamento e controllo cui i Destinatari dovranno attenersi nella gestione dei processi in oggetto:

9. Gestione della contabilità, formazione del bilancio e adempimenti societari,
10. Gestione e manutenzione dell'infrastruttura tecnologica, delle applicazioni e delle banche dati,
11. Gestione delle liberalità.

2.8 Principi di controllo del Modello

Il Modello si basa sui seguenti principi di controllo generali:

- Ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua: per ciascuna operazione, vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. Al fine di ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle norme di legge, sono adottate misure di sicurezza adeguate;
- Nessun soggetto può gestire in autonomia un intero processo: l'osservanza di tale principio è garantito dall'applicazione del principio di separazione delle funzioni e dei compiti applicato all'interno della Società, in base al quale persone e funzioni diverse hanno la responsabilità di autorizzare un'operazione, di contabilizzarla, di attuare l'operazione e/o di controllarla. Inoltre, a nessuno sono attribuiti poteri illimitati, i poteri e le responsabilità sono definiti e diffusi all'interno della Società, i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative;
- I controlli devono essere documentati: il sistema di controllo è supportato da adeguata documentazione relativa all'effettuazione dei controlli ed alla supervisione.

2.9 Protocolli di controllo specifici

2.9.1 Gestione della contabilità, formazione del bilancio e adempimenti societari

Con riferimento alle attività sensibili relative al processo strumentale “Gestione della contabilità, formazione del bilancio e adempimenti societari”, la Società ritiene necessario che i Destinatari si uniformino ai principi di controllo di seguito rappresentati:

- La Società gestisce la contabilità attraverso il sistema informatico e l’uso di un software che garantisce segregazione dei ruoli, livelli autorizzativi, controlli automatici e alimentazione automatica di determinati dati;
- Le norme che definiscono i principi contabili da adottare per la definizione delle poste di bilancio civilistico e le modalità operative per la loro contabilizzazione sono formalizzate all’interno del documento “IKEA Centres Financial Manual” e diffuse presso il personale coinvolto nella predisposizione del bilancio; ogni modifica ai dati contabili viene effettuata dalla sola Funzione che li ha generati, garantendo la tracciabilità dell’operazione di modifica e previa formale autorizzazione del Responsabile di Funzione;
- La bozza di bilancio viene messa a disposizione degli Amministratori con ragionevole anticipo rispetto alla riunione del Consiglio di Amministrazione che approva il progetto di bilancio;
- Il progetto di bilancio viene sottoposto alla verifica del Sindaco Unico e della Società di Revisione;
- Tutti i documenti contabili relativi agli argomenti indicati nell’ordine del giorno delle riunioni del Consiglio di Amministrazione devono essere completi e messi a disposizione degli Amministratori con ragionevole anticipo rispetto alla data della riunione;
- La Società definisce regole formalizzate che identifichino ruoli e responsabilità, relativamente alla tenuta, conservazione e aggiornamento del fascicolo di bilancio dall’approvazione del Consiglio di Amministrazione al deposito e pubblicazione (anche informatica) dello stesso e alla relativa archiviazione;
- Le richieste e le trasmissioni di dati e informazioni, nonché ogni rilievo, comunicazione o valutazione espressa dal Sindaco Unico e dal Socio vengono documentate e conservate a cura della Funzione Finance;
- Tutti i documenti all’ordine del giorno delle riunioni dell’Assemblea o del Consiglio di Amministrazione relativi a operazioni sulle quali il Sindaco Unico o il Socio debbano esprimere parere vengono messi a disposizione di questi ultimi con ragionevole anticipo rispetto alla data della riunione;
- La tracciabilità di fonti e informazioni nei rapporti con il Sindaco Unico e il Socio risulta costantemente garantita, anche mediante la conservazione e archiviazione di tutta la relativa documentazione.

2.9.2 *Gestione e manutenzione dell'infrastruttura tecnologica, delle applicazioni e delle banche dati*

Con riferimento alle attività sensibili relative al processo strumentale “Gestione e manutenzione dell'infrastruttura tecnologica, delle applicazioni e delle banche dati”, la Società ritiene necessario che i Destinatari si uniformino ai principi di controllo di seguito rappresentati:

- L'invio della documentazione per l'attuazione degli adempimenti obbligatori presso gli Enti Pubblici può avvenire anche per via telematica (laddove previsto), secondo quanto stabilito dalla disciplina di accesso ai software gestionali di trasmissione dei dati protetti, in conformità con le disposizioni di legge vigenti in materia. In tal caso, il procuratore responsabile della trasmissione all'Ente Pubblico deve farsi garante dell'integrità e correttezza dei dati trasmessi, attraverso il controllo degli accessi da parte del solo personale a ciò autorizzato. Detto personale non può apportare alcuna modifica ai dati che non sia stata previamente autorizzata per iscritto dal procuratore;
- Viene individuato e nominato formalmente l'Amministratore di Sistema in conformità alle disposizioni del Garante per la protezione dei dati personali;
- L'accesso alle informazioni che risiedono sui server aziendali, ivi inclusi i client, è limitato da strumenti di autenticazione;
- L'accesso alle applicazioni da parte del personale è garantito attraverso strumenti di autorizzazione;
- La rete di trasmissione dati aziendale è protetta da adeguati strumenti di limitazione degli accessi (fisici e logici);
- Il personale:
 - Accede al sistema informativo aziendale unicamente attraverso i codici di identificazione assegnati, provvedendo alla modifica periodica;
 - Assicura l'integrità e la non alterabilità dei dati, delle informazioni e dei programmi informatici che costituiscono lo strumento di svolgimento dell'attività lavorativa nonché dell'intero patrimonio informatico e telematico della Società;
 - Contribuisce alla promozione di un adeguato livello di salvaguardia del patrimonio informatico e telematico altrui, sia esso privato o pubblico, conformemente alle modalità di controllo attivate dalla Società;
- Le regole di corretta gestione e utilizzo dei sistemi informatici prevedono il divieto per gli utenti di installare software particolari e non inclusi nella lista dei software approvati.

2.9.3 *Gestione delle liberalità*

Con riferimento alle attività sensibili relative al processo strumentale “Gestione delle liberalità”, la Società ritiene necessario che i Destinatari si uniformino ai principi di controllo di seguito rappresentati:

- In fase di predisposizione annuale del budget, il Consiglio di Amministrazione approva, identifica e formalizza l'entità dello stanziamento complessivo per

- l'erogazione di sponsorizzazioni e donazioni;
- Le sponsorizzazioni sono consentite al solo fine di associare positivamente l'immagine della Società ad iniziative che riflettano i valori aziendali e devono essere effettuate mediante la stipula di specifici contratti;
 - Le donazioni possono essere elargite sulla base di puro spirito liberale, per finalità culturali, di integrazione e sostegno sociale o di sviluppo dell'ambiente a condizione che vi sia una richiesta scritta da parte dell'ente o della persona giuridica beneficiaria e comunque, previa approvazione da parte di soggetto aziendale che ne abbia il potere;
 - Con riferimento alle donazioni nei confronti di Enti Pubblici, deve essere accertato che la richiesta da parte dell'ente sia sottoscritta dal soggetto che ne abbia la rappresentanza legale;
 - Le sponsorizzazioni e le donazioni sono ammesse solo previa verifica dei seguenti ulteriori requisiti:
 - Credibilità e serietà del soggetto beneficiario;
 - Validità dello scopo dell'erogazione;
 - Congruità del valore rispetto alla destinazione d'uso dichiarata;
 - Coerenza con le politiche di erogazione vigenti nella Società;
 - Assenza di conflitto di interessi (ad es. assenza di contratti in fase di trattativa o in esecuzione con il beneficiario);
 - Documentabilità dell'iniziativa;
 - La donazione non può essere disposta nei confronti di una persona fisica, ma solo a favore di Enti; in ogni caso, laddove possibile, deve essere chiaramente identificato il reparto o la funzione beneficiaria dell'erogazione all'interno dell'Ente stesso;
 - è in ogni caso fatto divieto di effettuare liberalità in favore di partiti politici;
 - Non è consentito offrire né accettare regali, favori, rimborsi e inviti a pranzi, cene o altri eventi, a o da parte di terzi, se questo costituisce una violazione della legge, del Codice di Condotta di Gruppo o del Codice Etico 231, evitando tutte le situazioni che possano influire sul giudizio professionale durante lo svolgimento del proprio lavoro per conto del Gruppo o di terzi;
 - La Società riconosce, tuttavia, che accettare regali, ospitalità e inviti a eventi di modesta natura può essere un contributo giustificato al fine di costruire o mantenere delle buone relazioni commerciali. In questi casi:
 - i regali devono limitarsi ad articoli di basso valore commerciale (non superiore a 50 euro o meno, se stabilito dalle leggi locali o dalle regole interne)
 - tutti i regali, gli eventi e l'ospitalità ricevuta, se il valore è superiore a 50 euro, devono essere segnalati al proprio manager e dallo stesso autorizzati;
 - è obbligatorio documentare ogni tipo di omaggio ricevuto;
 - gli omaggi non possono comunque consistere in denaro o equivalenti;
 - Le occasioni di ospitalità e intrattenimento devono essere conformi alle consuetudini e collocarsi ragionevolmente nell'ambito delle normali attività di business;
 - Le operazioni concernenti donazioni, sponsorizzazioni, omaggi o altro genere di liberalità ritenute anomale per controparte, tipologia, oggetto, frequenza o entità sospette vengono rilevate e analizzate; qualora l'anomalia venga confermata, l'operazione viene bloccata o non eseguita;
 - la documentazione, acquisita o prodotta, relativa all'erogazione/accettazione di donazioni, sponsorizzazioni, omaggi o altro genere di liberalità è conservata e

archiviata a cura della Direzione/Funzione aziendale competente.

2.10 Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, nella cui competenza rientrano le modifiche ed integrazioni che si dovessero rendere opportune o necessarie in seguito all'introduzione di nuove disposizioni di legge, a mutamenti della struttura organizzativa e/o della realtà aziendale.

Le successive modifiche o integrazioni, anche proposte dall'Organismo di Vigilanza sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società. Per l'adozione delle modifiche diverse da quelle sostanziali (intendendosi per tali le modifiche delle regole e dei principi generali contenuti nel presente Modello) ovvero di carattere meramente formale, inerenti, a titolo esemplificativo, l'elenco dei reati, è competente la Funzione Legal.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 del Decreto 231 prevede come componente essenziale del Modello di Organizzazione e di Gestione l'affidamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

La Società, tenuto conto delle finalità perseguite dal Decreto 231, delle Linee Guida di Confindustria (edizione marzo 2014) e della dimensione ed organizzazione della Società, ha istituito un Organismo di Vigilanza collegiale, composto da due componenti.

3.1 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è composto da due componenti rieleggibili. In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dall'attività di reporting direttamente al Consiglio di Amministrazione, senza tuttavia vincolo di subordinazione gerarchica rispetto a detto organo.
- Professionalità: requisito garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e delle tecniche di controllo e monitoraggio.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di IKEA.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza.

Al momento della nomina dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione ne designa il Presidente. Il Consiglio di Amministrazione potrà aumentare il numero dei componenti durante il periodo di permanenza in carica dell'Organismo di Vigilanza; i nuovi componenti così nominati scadono dalla carica insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina.

3.2 Il Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, una volta nominato, si dota di un proprio regolamento interno che disciplina gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento sono disciplinati i seguenti profili:

- La tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'Organismo;
- La tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- L'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari del Modello;
- La gestione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- Il funzionamento e l'organizzazione interna dell'Organismo di Vigilanza (ad esempio, convocazione e quorum deliberativi dell'Organismo di Vigilanza, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

Per quanto riguarda in modo specifico la calendarizzazione delle riunioni, il Regolamento prevede che l'Organismo di Vigilanza si riunisca almeno 1 volta ogni 3 mesi e, comunque, ogni qualvolta lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle attività proprie dell'Organismo di Vigilanza.

Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

3.3 Durata e Cessazione dalla carica

L' Organismo di Vigilanza rimane in carica per la durata di 3 esercizi commerciali ed è in ogni caso rieleggibile nella stessa composizione. I componenti dell'Organismo sono - e saranno - scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e che non abbiano rapporti di parentela con gli Amministratori, che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

La cessazione della carica per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'Organismo di Vigilanza viene ricostituito.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso, o di assunzione di nuova mansione incompatibile con i requisiti per la composizione dell'OdV.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti.

Il Consiglio di Amministratore può revocare, con delibera, sentito il parere del Sindaco Unico, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

La revoca dalla carica di un componente dell'Organismo di Vigilanza può essere richiesta al Consiglio di Amministrazione dallo stesso Organismo di Vigilanza, motivando la richiesta.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce, invece, causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza stesso affinché si provveda alla loro tempestiva sostituzione.

In caso di recesso, decadenza, revoca e morte, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione del componente dell'Organismo di Vigilanza cessato dalla carica. I componenti così nominati restano in carica per il periodo di durata residuo dell'Organismo di Vigilanza.

3.4 Funzioni, attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire il funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ed è dotato di tutti i poteri per esercitare, laddove opportuno con la collaborazione delle funzioni aziendali coinvolte, le seguenti attività:

- Vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e, quindi, sull'effettività del Modello di Organizzazione e di Gestione, verificando la coerenza tra i comportamenti adottati e le previsioni del Modello di Organizzazione e di Gestione, rilevando gli eventuali scostamenti o violazioni alle stesse;
- Monitorare l'aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio;
- Esaminare e verificare nel tempo l'efficienza, l'efficacia, l'adeguatezza, la solidità e la funzionalità del Modello di Organizzazione e di Gestione, ossia la sua reale ed effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- Formulare proposte di adeguamento e di aggiornamento del Modello alla Società

con riguardo agli adeguamenti, modifiche ed integrazioni che si rendessero opportuni in conseguenza di violazioni del Modello e/o variazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività aziendale e/o di modifiche nella legislazione di riferimento;

- Verificare l'attuazione delle proposte formulate e la loro funzionalità;
- Monitorare le iniziative intraprese dalla Società per la diffusione, conoscenza e comprensione del Modello di Organizzazione e di Gestione;
- Predisporre eventuale documentazione necessaria alla concreta attuazione del Modello contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- Coordinarsi con i responsabili delle diverse funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello di Organizzazione e di Gestione (tra cui conoscenza ed osservanza delle procedure, formazione del personale, provvedimenti disciplinari);
- Effettuare periodicamente controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti nell'ambito delle aree a rischio;
- Condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione;
- Essere destinatario delle segnalazioni in relazione ad eventuali criticità del Modello, sospette o accertate violazioni dello stesso e/o a qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato;
- Raccogliere, esaminare e conservare (in un archivio aggiornato) la documentazione relativa alle procedure ed alle altre misure previste nel Modello di Organizzazione e di Gestione, le informazioni raccolte nello svolgimento dell'attività di vigilanza, la documentazione attestante l'attività svolta e gli incontri con gli organi aziendali cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- Fornire raccomandazioni alle funzioni responsabili per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo e per le opportune modifiche delle procedure e misure già applicate;
- Segnalare alla Società, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni accertate del Modello di Organizzazione e di Gestione.

3.5 Reporting agli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza effettua una costante e precisa attività di reporting almeno 1 volta all'anno per iscritto al Consiglio di Amministrazione sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, descrivendo in particolare:

- L'attività, in genere, svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- Eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate;
- Le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- L'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- La rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati;
- L'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti;
- Una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo;

- Qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Occasionalmente, l'Organismo di Vigilanza riferisce altresì circa lo stato di attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta al Sindaco Unico, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dagli Amministratori, potendo ricevere dal Sindaco Unico richieste di informazioni o di chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e dal Sindaco Unico, e, a sua volta, può richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

Gli incontri devono essere verbalizzati e i verbali devono essere conservati presso l'ufficio dell'Organismo di Vigilanza, sito nella sede della Società.

3.6 Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun preventivo consenso, allo scopo di acquisire ogni informazione o dato necessario, opportuno od utile per lo svolgimento delle proprie funzioni in ossequio a quanto previsto dal Decreto 231, fermo restando il rispetto delle norme di legge in materia di trattamento dei dati personali.

Le funzioni aziendali a rischio reato sono tenute a trasmettere all'Organismo di Vigilanza le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello di Organizzazione e di Gestione, nonché ogni informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree a rischio.

Debbono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza a titolo esemplificativo, le informazioni (c.d. flussi informativi) relative:

- Su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole funzioni, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo
- Ai provvedimenti e/o alle notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto 231;
- Alle richieste di assistenza legale inoltrate da Dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati di cui al Decreto 231;
- Alle indagini o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto 231;
- Ai rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergono o possano emergere comportamenti non conformi alle norme di cui al Decreto 231;
- Alle notizie relative a cambiamenti organizzativi e al sistema dei poteri e delle deleghe;

- Alle notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di Organizzazione e di Gestione, con particolare riguardo ai procedimenti disciplinari svolti ed alle sanzioni irrogate, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- A infortuni gravi (i.e. qualsiasi infortunio con prognosi iniziale di 40 giorni e, in ogni caso, la cui durata sia superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori di IKEA, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;
- A eventi significativi aventi una ricaduta sugli adempimenti richiesti dalla normativa ambientale, ad esempio in termini di modifica, anche parziale, delle attività svolte dalla Società o della tipologia dei rifiuti gestiti.

In ogni caso, con riferimento al predetto elenco di informazioni, l'Organismo di Vigilanza può richiedere, se necessario od opportuno, eventuali integrazioni delle informazioni fornite o ulteriori informazioni.

3.7 Segnalazione di presunte violazioni

I Destinatari che vengano in possesso di notizie relative alla commissione o presunta commissione di reati o alla violazione o presunta violazione delle norme di comportamento adottate dalla Società e del Modello sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

La Società adotta tutte le misure idonee a tutelare l'identità del segnalante.

Le segnalazioni potranno essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tramite posta elettronica al seguente indirizzo: odv.IKEACentres.italy@ikea.com, o tramite posta all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, Villesse Shopping Centre S.r.l., Località Maranzuz 2, 34070 Villesse (GO), Italia. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. L'accesso a detti canali di comunicazione è riservato ai soli componenti dell'Organismo al fine di garantire la massima riservatezza dei segnalanti ed evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti dei segnalanti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, anche in forma anonima, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante, ove conosciuto, per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto alla Direzione/Funzione aziendale competente per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- per violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte di figure dirigenziali e/o apicali, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione;
- per violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli Amministratori,

ne dà immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico.

IKEA garantirà i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'omesso invio di informazioni all'Organismo di Vigilanza integra violazione del presente Modello.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute – nell'espletamento dei propri compiti istituzionali, devono essere custodite a cura dell'Organismo e conservate per dieci anni.

3.8 Coordinamento con le funzioni aziendali

Tutte le funzioni aziendali devono collaborare con l'Organismo di Vigilanza e, in particolare, devono rispondere tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell'attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza potrà, infatti, ricorrere alla collaborazione di tutte le funzioni aziendali per richiedere, ad esempio, consulenze su argomenti di carattere specialistico avvalendosi, in funzione del tipo di esigenza, del supporto sia di singoli referenti sia eventualmente di team multifunzionali.

Alle funzioni aziendali che, nell'erogazione di tale supporto, vengano a conoscenza di informazioni ritenute sensibili, saranno estesi gli stessi obblighi di riservatezza previsti per le risorse dell'Organismo di Vigilanza. Nell'ipotesi in cui l'incarico sia affidato, invece, a consulenti esterni, nel relativo contratto dovranno essere previste clausole che obblighino gli stessi al rispetto della riservatezza sulle informazioni e/o i dati acquisiti o comunque conosciuti o ricevuti nel corso dell'attività.

4 FORMAZIONE – COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

La Società è consapevole dell'importanza della diffusione e comunicazione del Modello di Organizzazione e di Gestione, nonché della formazione dei Dipendenti ai fini del corretto ed efficace funzionamento del Modello e si impegna a dare ampia divulgazione ai principi contenuti nel presente Modello di Organizzazione e di Gestione, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza.

Il Modello, il Codice di Condotta di Gruppo ed il Codice Etico 231 nonché i relativi allegati e protocolli applicativi sono resi disponibili ai Destinatari tramite pubblicazione nella *intranet* aziendale.

Tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere il contenuto del Modello, del Codice di Condotta di Gruppo e del Codice Etico 231, nonché dei relativi allegati e protocolli applicativi, ad osservarli ed a contribuire alla loro efficace attuazione.

Al fine di garantire l'efficacia del Modello di Organizzazione e di Gestione, la comunicazione sarà capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata, nonché aggiornata periodicamente.

L'attività di diffusione, comunicazione e formazione nei confronti dei Dipendenti prevede lo svolgimento di adeguati programmi di formazione differenziati in funzione delle diverse funzioni aziendali coinvolte e del personale interessato ed in ragione dell'attività e della posizione ricoperta, tenendo conto dei processi e delle Attività Sensibili.

Gli incontri di informazione, formazione ed aggiornamento, verranno svolti dopo l'assunzione e, nel corso del rapporto, a intervalli periodici; tali incontri assicureranno che i Dipendenti siano a conoscenza del contenuto del Modello, del Codice di Condotta di Gruppo e del Codice Etico 231 e siano adeguatamente aggiornati e informati su ogni aspetto connesso alla loro efficacia e attuazione (con riferimento, per esempio, all'esistenza di norme di comportamento, di procedure, della suddivisione dei poteri organizzativi ed autorizzativi, dei flussi informativi, ecc.).

5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Finalità del Sistema Disciplinare

IKEA considera essenziale il rispetto da parte dei Destinatari del Modello di Organizzazione e di Gestione, del Codice di Condotta di Gruppo e del Codice Etico 231.

Pertanto, in ottemperanza all'art. 6, 2° comma, lettera e) del Decreto 231, ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto del Codice di Condotta di Gruppo, del Codice Etico 231 e del Modello di Organizzazione e di Gestione, poiché la violazione di tali norme e misure, imposte dalla Società ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231, lede il rapporto di fiducia instaurato con IKEA.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Codice di Condotta di Gruppo, del Codice Etico 231 e del Modello di Organizzazione e di Gestione potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio della Società. Si fa presente, altresì, che potranno essere considerati condotte in violazione del Codice di Condotta di Gruppo, del Codice Etico 231 e del Modello di Organizzazione e di Gestione anche i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite dalla Società, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

Il Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva e ha natura eminentemente interna alla Società, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo, rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti.

L'applicazione del Sistema Disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

L'applicazione delle sanzioni di cui al presente paragrafo prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

Il presente Sistema Disciplinare, oltre ad essere pubblicato nella *intranet* aziendale, è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei Destinatari e, in particolare, dei Dipendenti.

5.2 Misure nei confronti dei Dipendenti (non dirigenti).

L'inosservanza delle procedure e delle disposizioni indicate nel Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice di Condotta di Gruppo e nel Codice Etico 231 da parte del personale dipendente costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

L'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto sopra menzionato, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (di seguito, il "CCNL").

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, Legge n. 300 del 1970 (di seguito, lo "Statuto dei Lavoratori"), nonché dagli articoli 225-226-227 del CCNL, la violazione del Modello, del Codice di Condotta di Gruppo o del Codice Etico 231 – così come dei relativi allegati, delle relative procedure attuative e delle altre disposizioni normative, contrattuali (individuali e collettive) e aziendali (es. il Regolamento Aziendale, istruzioni in materia di Sicurezza sui luoghi di lavoro) regolanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da parte dei Dipendenti (congiuntamente, le "Altre Disposizioni Rilevanti") – comporta l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari, che saranno adottati dalla Società in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano.

In particolare, le sanzioni disciplinari previste dal CCNL sono le seguenti:

- Biasimo inflitto verbalmente;
- Biasimo inflitto per iscritto;
- Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione determinata ai sensi dell'art. 193 del CCNL;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
- Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

i) incorre nel provvedimento disciplinare del biasimo inflitto verbalmente il dipendente che:

- violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di Condotta di Gruppo o del Codice Etico 231 o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

ii) incorre nel provvedimento disciplinare del biasimo inflitto per iscritto il dipendente che:

- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il biasimo inflitto verbalmente;
- iii) incorre nel provvedimento disciplinare della multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione il dipendente che:
- violi, per mera negligenza le prescrizioni del Codice di Condotta di Gruppo o del Codice Etico 231 o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardano un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione;
- iv) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 il dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
 - violi le regole aziendali concernenti i comportamenti da adottare nella gestione degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione
 - effettui con dolo o colpa grave false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello e del Codice di Condotta di Gruppo o del Codice Etico 231.
 - violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante.
- v) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento senza preavviso il dipendente che:
- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
 - violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;

- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

La violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice di Condotta di Gruppo, del Codice Etico 231 e delle prescrizioni previste dal presente Modello commesse da dirigenti, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. 231/2001, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- sospensione dal lavoro;
- risoluzione del rapporto di lavoro.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Con riferimento agli Amministratori:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice di Condotta di Gruppo, del Codice Etico 231 e/o – per quanto applicabili – del Modello e/o delle Altre Disposizioni Rilevanti, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, dal Codice di Condotta di Gruppo, dal Codice Etico 231 e/o – per quanto applicabili – dalle Altre Disposizioni Rilevanti; nonché,
- L'inosservanza del Modello, del Codice di Condotta di Gruppo, del Codice Etico 231 e/o – per quanto applicabili – del Modello e/o delle Altre Disposizioni Rilevanti – ivi inclusi gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello – che (i) esponga IKEA a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati, e/o (ii) sia diretta in modo univoco al compimento di – ovvero integrino la fattispecie di – uno o più reati, e/o (iii) sia tale da determinare l'applicazione a carico di IKEA di sanzioni previste dal Decreto 231;

costituiscono giusta causa di revoca ai sensi degli articoli 2383, 3° comma (per quanto concerne gli amministratori) del codice civile.

Sotto il profilo procedurale laddove uno o più dei membri del Consiglio di Amministrazione ponga in essere una delle sopra descritte violazioni l'Organismo di Vigilanza comunica all'intero Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico la notizia della violazione commessa. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione del Socio per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2383, 3° comma del codice civile.

5.5 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni

La violazione e l'inosservanza dei principi e delle disposizioni del Codice Etico 231 da parte dei Collaboratori Esterni potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, fino a comportare anche la risoluzione del contratto ed in ogni caso legittimerà IKEA a richiedere il risarcimento dei danni, secondo quanto previsto nelle clausole contrattuali redatte sulla base del modello contenuto nell'Allegato 4 al Modello di Organizzazione e di Gestione.