

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

RIFERIMENTI NORMATIVI: D. LGS. N. 231/01

TELEARENA S.p.A.

Sede in Corso Porta Nuova, 67 - Verona-

Reg. Imprese VR - 191143

Codice fiscale e P. IVA 01688270238

Capitale sociale Euro 2.000.000 i.v.

Rev. 01 – 17/12/2018

INDICE

1 - LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA EX D.LGS. 231/01	2
1.1 - Il quadro normativo	2
1.2 - Il profilo oggettivo: i reati rilevanti	3
1.3 - Il profilo soggettivo della responsabilità amministrativa e le ipotesi di esonero	17
1.4 - Il Modello Organizzativo come parte essenziale del sistema di prevenzione	19
1.5 - La definizione di "rischio accettabile"	22
1.6 - Le linee guida di Confindustria	23
1.7 - La responsabilità da reato nei gruppi di imprese	25
1.8 - L'approccio di Telearena S.p.A.	26
1.9 - I valori etici di TELEARENA S.p.A.	28
1.10 - Il Gruppo Athesis	29
2 - LE MODALITÀ DI REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	30
2.1 - I principi per definire il procedimento di redazione del modello	30
2.2 - Le fasi essenziali di realizzazione del Modello Organizzativo	32
2.3 - I principi di controllo alla base del modello organizzativo di TELEARENA S.p.A.	36
2.4 - Le principali fasi di implementazione del modello	38
3 - PROFILO AZIENDALE	39
3.1 - Struttura del Gruppo di appartenenza	40
4 - ORGANISMO DI VIGILANZA	41
4.1 - Identificazione, composizione e nomina	41
4.2 - Requisiti	42
4.3 - Funzioni e poteri	43
4.4 - Flusso informativo diretto all'Organismo di vigilanza	46
4.5 - Segnalazioni di violazioni al Modello (<i>Whistleblowing</i>)	47
4.6 - Verifiche periodiche dell'Organismo di Vigilanza	50
4.7 - Modalità e periodicità di reporting	51
4.8 - Profili penali della responsabilità dell'Organismo di vigilanza	51
5 - SANZIONI DISCIPLINARI E SISTEMA SANZIONATORIO	53
5.1 - SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	55
5.2 - Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti	58
5.3 - Misure nei confronti degli Amministratori	59
5.4 - Soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali e soggetti "parasubordinati"	59
5.5 - Applicazione delle sanzioni	60

1 - LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA EX D.LGS. 231/01

1.1 - Il quadro normativo

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito¹.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti.

Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie diverse dall’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 del codice penale prevedevano (e prevedono tuttora) un’obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d’insolvibilità dell’autore materiale del fatto. L’innovazione normativa, perciò, è di non poco momento in quanto né l’ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell’interesse dell’ente.

¹ La previsione di una responsabilità amministrativa (ma di fatto penale) degli enti per determinate fattispecie di reato era contenuta nell’art. 2 della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Tale tipo di responsabilità è stato successivamente introdotto nel nostro ordinamento dall’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, di ratifica ed esecuzione delle convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea. L’art. 11, in particolare, delegava il Governo a disciplinare l’articolazione di questo tipo di responsabilità. In attuazione di tale delega, il Governo ha adottato il D. Lgs. n. 231/2001.

Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'ente, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale.

La responsabilità delineata dalla norma, nonostante sia definita «amministrativa», presenta diverse peculiarità tipiche della responsabilità penale; il sistema processuale adottato, infatti è quello previsto per le condotte penalmente rilevanti.

Nella relazione di accompagnamento del decreto è riportato: «Tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma dell'illecito amministrativo ormai classicamente desunto dalla legge 689/1981, con la conseguenza di dare luogo ad un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia». «La responsabilità amministrativa è autonoma, ma è la conseguenza della condotta di un soggetto persona fisica, nei casi in cui tale condotta integri un reato previsto dal decreto.

Questo tertium genus di responsabilità è stato dalla giurisprudenza più recente qualificato come di tipo “ organizzativo”, caratterizzato dall'elemento psicologico della colpa dell'Ente che al proprio interno non si è adeguatamente organizzato per prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs 231/2001.

1.2 - Il profilo oggettivo: i reati rilevanti

I reati per i quali è prevista la formazione della responsabilità amministrativa sono elencati nella sezione III del capo I del D.Lgs. 231/01, peraltro a più riprese modificata con l'inserimento di nuove ipotesi delittuose inizialmente non previste.

In relazione alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha operato inizialmente una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega (L. n. 300/2000). Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella legge n. 300/2000, il Governo ha preso in considerazione soltanto quelle relative ai reati contro la Pubblica amministrazione, indicate dagli **articoli 24 - Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico e 25 - Concussione e Corruzione**, evidenziando, nella relazione di accompagnamento al D.Lgs. n. 231/2001, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati. Tale relazione è stata profetica, giacché successivi interventi normativi hanno esteso il catalogo dei reati cui si applica la disciplina del decreto n. 231/2001.

Di seguito sono elencati tutti le famiglie di reato previste dal D.Lgs 231/01, aggiornati alla data di redazione del presente documento.

Art. 24 - INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE E FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO

Inserito nel nucleo originale del Decreto, l'articolo individua i comportamenti realizzati dolosamente ai danni della Pubblica amministrazione. Prevede sanzioni pecuniarie per massimo 600 quote, corrispondenti a Euro 929.400, oltre ad alcune sanzioni interdittive.

Art. 24-bis - DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI

La legge 18 marzo 2008, n. 48, recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" ha ampliato le fattispecie di reato che possono generare la responsabilità dell'ente, introducendo, nel corpo del D. Lgs. n. 231/2001, l'art. 24-bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati". Il nuovo articolo 24-bis del D. Lgs. n. 231/2001 ha esteso la responsabilità

amministrativa delle persone giuridiche e degli enti alla quasi totalità dei reati informatici. Come specificato nella relazione di accompagnamento al disegno di legge originario, infatti, l'introduzione di tale articolo risponde all'esigenza di introdurre forme di responsabilità penale per le persone giuridiche anche con riferimento ai reati informatici più gravi.

Alla luce dei presupposti applicativi del decreto, gli enti saranno considerati responsabili per i delitti informatici commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, ma anche da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

Le tipologie di reato informatico, quindi, interessano quei comportamenti illeciti posti in essere dai soggetti in posizione apicale o subordinata (dipendenti e/o collaboratori), che utilizzano gli strumenti e le tecnologie informatiche/telematiche aziendali per lo svolgimento delle normali attività lavorative.

Le massime sanzioni previste ammontano fino a 500 quote, pari a Euro 774.500, oltre a tutte le sanzioni interdittive.

Art. 24-ter - DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA

La legge 15 luglio 2009, n. 94 recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica introduce nel D.Lgs 231/01 l'articolo 24-ter "Delitti di criminalità organizzata" definitivamente approvato dal Senato. Vengono così inclusi tra i reati rilevanti i delitti di cui agli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale, e i reati di cui all'articolo 416 del codice penale, ad esclusione del sesto comma, ovvero di cui all'articolo 407, comma 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale.

La commissione di tali reati comporta il massimo delle sanzioni previste sia nella forma della sanzione pecuniaria (valore massimo di Euro 1.549.000) sia nella forma delle sanzioni interdittive, inclusa l'interdizione perpetua all'esercizio dell'attività.

Art. 25 – CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITA' E CORRUZIONE

Insieme all'articolo 24 costituisce, nella sua formulazione originale rubricata "Concussione e corruzione", il nucleo originale dei reati previsti dal D.Lgs 231/01 e, al pari di quello, attiene alla sfera delle relazioni con la Pubblica amministrazione.

La legge 6 Novembre 2012 n. 190², nota come "legge anticorruzione" ha modificato la rubrica del presente articolo a seguito dell'introduzione ad opera della medesima legge 190 del delitto di " *Induzione indebita a dare o promettere utilità* " (art. 319 quater c.p.) laddove il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio manifesti un'ipotesi di vantaggio in capo a chiunque in cambio di dazione o promessa di utilità. Il soggetto che, accettando la mera proposta fatta dal pubblico ufficiale, effettivamente dia o prometta utilità, commette un reato rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, ex D.Lgs 231/01.

Le sanzioni pecuniarie per la commissione di tali reati possono arrivare fino a 800 quote (valore massimo di Eur 1.239.200) e comportare l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per un periodo non inferiore a un anno.

Art. 25-bis - FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO

La legge 23 novembre 2001, n. 409³, di conversione del D.L. n. 350/2001 recante disposizioni urgenti in vista dell'euro, pochi mesi dopo l'emanazione della prima versione del D.Lgs 231/01, ha introdotto, all'art. 4, il nuovo articolo del Decreto (**l'art. 25-bis**) **relativo alle falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo**, che la legge 99/2009, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia e contenente modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 81, modificherà poi introducendo al comma 2 la lettera f bis) e con essa i reati connessi alla contraffazione di marchi, segni distintivi e brevetti oltre che di introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi. Si tratta della medesima norma che introdurrà poi anche i delitti contro l'industria e il commercio e i reati di violazione del diritto d'autore.

² Legge 6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" pubblicata in G.U. 13/11/2012, n. 265.

³ Legge n. 409/2001 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 274 del 24 novembre 2001.

Le sanzioni per le violazioni di cui all'articolo 25-bis sono previste nella misura massima di 800 quote (valore massimo di Eur 1.239.200) e tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di un anno.

Art. 25.bis1 - DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

Come riferito nel commento all'articolo precedente, i reati contro l'industria diventano rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti per effetto della legge 99/2009, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia e contenente modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 81. Le sanzioni connesse possono arrivare fino a 800 quote (valore massimo di Euro 1.239.200) e comportare l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive.

Art. 25-ter - REATI SOCIETARI

L'introduzione di tale articolo, avvenuto con il D.Lgs. n. 61/2002⁴, che ha aggiunto al decreto n. 231 l'art. 25-ter, estendendo la responsabilità amministrativa ad alcune fattispecie di reati societari. Il 15 Giugno 2015 sono entrate in vigore le novità in materia di reati societari con la modifica all'art. 25-ter che recepisce le modifiche apportate al reato di false comunicazioni sociali, introdotte dall'art. 12 della Legge 27 maggio 2015, n. 69 "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio".

Le novità sul reato presupposto riguardano:

- Diversa qualificazione del reato: la condotta qualificante il reato è oggi, la consapevole esposizione per trarne profitto, di fatti non veritieri (o omissione di fatti rilevanti) nel bilancio o in altre comunicazioni sociali sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore.

⁴ Il decreto legislativo n. 61/2002 sulla disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali. Il decreto è stato pubblicato l'11 aprile 2002 sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 88 del 15 aprile 2002. Con questo provvedimento il Governo ha dato attuazione all'art. 11 della legge delega sulla riforma del diritto societario (l. n. 366/2001), approvata il 3 ottobre 2001. Le norme menzionate sono state successivamente modificate con la l. n. 262/2005 citata nel seguito.

Quindi, falsità con l'intento di conseguire un ingiusto profitto e non più l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico.

- Aumento della sanzione pecuniaria a carico dell'azienda è stato elevato rispetto al passato: in caso di condanna della persona giuridica, la sanzione pecuniaria ora va da 200 a 400 quote.
- Introduzione del reato di false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 100 a 200 quote.
- Introduzione del reato di false comunicazioni sociali delle società quotate. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 400 a 600 quote.

L'art. 25-ter disciplina, in particolare, i reati di: falsità in bilancio nelle relazioni e nelle altre comunicazioni sociali, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione di conferimenti, illegale ripartizione di utili e riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, omessa comunicazione del conflitto d'interessi, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte del liquidatore, corruzione tra privati, illecita influenza sull'assemblea, agiotaggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

Nel passato interventi diretti a modificare la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti sono stati attuati con la Legge Comunitaria per il 2004⁵ (art. 9) che, tra l'altro, ha recepito mediante norme di immediata applicazione la direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato (c.d. abusi di mercato), e con la legge "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari", che ha apportato alcune modifiche al regime della

⁵ Legge 18 aprile 2005, n. 62, contenente "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004". Il provvedimento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 96 del 27 aprile 2005 - Supplemento ordinario n. 76.

responsabilità amministrativa delle persone giuridiche con riguardo ad alcuni reati societari.

La nuova normativa in materia di abusi di mercato ha ampliato l'ambito di applicazione del decreto 231, facendo rientrare nel novero degli illeciti "presupposto" della responsabilità amministrativa degli enti le fattispecie dell'abuso di informazioni privilegiate (c.d. insider trading) e della manipolazione del mercato.

La Legge Comunitaria 2004, in particolare, è intervenuta sia sul codice civile che sul Testo Unico della Finanza (TUF).

La legge n. 262/2005⁶ sulla tutela del risparmio ha invece esteso la responsabilità degli enti alla nuova fattispecie di reato di omessa comunicazione del conflitto di interessi degli amministratori, riguardante esclusivamente le società quotate, e modificato le norme sulle false comunicazioni sociali e sul falso in prospetto.

Quanto al codice civile, è stato modificato l'art. 2637, che sanzionava il reato di agiotaggio commesso su strumenti finanziari sia quotati che non quotati. La norma si applica invece adesso ai soli casi di agiotaggio posti in essere con riferimento a strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, e non invece a quelli quotati, cui si applicano le norme del TUF in materia di manipolazione di mercato. È invece riferita alle sole informazioni privilegiate relative a società emittenti disciplinate dal TUF la nuova fattispecie dell'insider trading (o abuso di informazioni privilegiate).

Infine, nel novembre 2012 la citata "legge anticorruzione"⁷ ha introdotto, tra la fattispecie di reato rilevanti ai fini della responsabilità degli enti, la fattispecie di reato della "Corruzione tra privati" attraverso le modifiche dell'articolo 2635 del codice civile e del suo richiamo nella lettera s-bis del comma 2. L'art. 25 ter lettera s-bis è stata

⁶ Legge 28 dicembre 2005, n. 262 recante "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 28 dicembre 2005 - Supplemento Ordinario n. 208.

⁷ Vedi nota 2.

poi sostituita ad opera dell'art. 6 del D.Lgs. 15.03.2017 n. 38 con decorrenza dal 14.04.2017, a seguito dell'introduzione della nuova fattispecie di "Istigazione alla Corruzione tra privati" (l'art. 2635 bis).

Le sanzioni per i reati richiamati comportano la sanzione massima di 600 quote (con valore massimo di Euro 929.622) aumentabile di un terzo nel caso del conseguimento di un "profitto rilevante". Per il delitto di Corruzione tra Privati (art. 2635 c.c.) e di Istigazione alla Corruzione tra Privati (art. 2635 bis c.c.) si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 , comma 2 del D.Lgs 231/2001.

Art. 25-quater - DELITTI CON FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO

La legge di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999⁸ ha inserito un nuovo art. 25-quater al decreto 231, che stabilisce la responsabilità posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. La legge trova inoltre applicazione (art. 25-quater, ult. co.) con riferimento alla commissione di delitti, diversi da quelli espressamente richiamati, "che siano comunque stati per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999".

Le sanzioni previste sono fino a 1.000 quote (valore massimo di Euro 1.549.000) e l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive, inclusa l'interdizione definitiva all'esercizio dell'attività.

Art. 25-quater 1 - MUTILAZIONI FEMMINILI

La legge n. 7/2006⁹, che vieta e punisce le c.d. pratiche di infibulazione ha esteso l'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 al nuovo reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

⁸ Legge n. 7/2003, in G.U. n. 21 del 27 gennaio 2003.

⁹ Legge 9 gennaio 2006, n. 7, recante "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 14 del 18 gennaio 2006.

Le sanzioni pecuniarie applicate arrivano ad un massimo di 700 quote (valore massimo di Euro 1.084.300) e possono comportare l'interdizione definitiva dell'attività.

Art. 25-quinquies - DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

La legge contenente "Misure contro la tratta delle persone"¹⁰ ha, poi, introdotto un nuovo articolo al decreto, il 25-quinquies, che estende il regime della responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale.

La legge 6 febbraio 2006, n. 38¹¹, contenente "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet", ha modificato l'ambito di applicazione dei delitti di pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico (rispettivamente, artt. 600-ter e 600-quater c.p.), per i quali era già prevista la responsabilità dell'ente ex decreto 231, includendo anche le ipotesi in cui il materiale pornografico utilizzato rappresenti immagini virtuali di minori (c.d. "pedopornografia virtuale").

L'articolo 3 del D.Lgs n. 39 del 4 marzo 2014 ha inserito, al comma 1 lettera c), il richiamo all'articolo 609-undecies del codice penale, introducendo così tra le fattispecie rilevanti l'adescamento di minorenni.

Da ultimo la Legge 29 Ottobre 2016 n. 199, nel modificare l'art. 603-bis del Codice Penale in materia di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro", ha altresì modificato l'art. 25-quinquies del D.Lgs 231/2001 inserendo alla lett. a) del c. 1 la previsione della sanzione pecuniaria anche per il delitto di cui all'art. 603 bis c.p.

¹⁰ Legge 11 agosto 2003, n. 228, recante "Misure contro la tratta di persone". Il provvedimento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 23 agosto 2003, n. 195.

¹¹ Legge 6 febbraio 2006, n. 38, contenente "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 38 del 15 febbraio 2006.

Le sanzioni pecuniarie applicate arrivano a un massimo di 700 quote (valore massimo di Euro 1.084.300) e possono comportare l'interdizione definitiva dell'attività.

Art. 25 – sexies - ABUSI DI MERCATO

L'articolo e i relativi richiami ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato sono stati introdotti dalla citata Legge 62/2005¹².

Per il commento alle norme introduttive si rinvia al commento del precedente articolo 25-ter del Decreto.

La sanzione pecuniaria può arrivare a 1.000 quote (valore massimo di Euro 1.549.000) o essere aumentata fino a 10 volte il profitto derivante dal reato. Non sono previste sanzioni interdittive.

Art. 25-septies - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La legge 3 agosto 2007, n. 123, con l'introduzione dell'art. 25-septies nell'impianto normativo del D. Lgs. n. 231/2001, ha ulteriormente esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano in connessione alla violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro¹³.

Le sanzioni previste sono fino a 1.000 quote (valore massimo di Euro 1.549.000) e l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di un anno.

Art. 25-octies - RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORICICLAGGIO

Con decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, il legislatore ha dato attuazione alla direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a

¹² Vedi precedente nota 6.

¹³ Legge 3 agosto 2007, n. 123, recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia", pubblicata in G.U. 10 agosto 2007, n. 185.

scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. III Direttiva antiriciclaggio)¹⁴. L'art. 72 del D.Lgs 231/2007, introduttivo del presente art. 25- octies, è stato modificato dall'art. 5 D.Lgs 25/05/2017 n. 90 con decorrenza dal 04/07/2017.

La legge 15 dicembre 2014 n. 186, che ha introdotto l'articolo 648 ter del Codice penale, rubricato "Autoriciclaggio", ha contestualmente richiamato lo stesso all'interno del presente articolo.

Ne consegue che l'ente è punibile per i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di capitali illeciti e autoriciclaggio, anche se compiuti in ambito prettamente "nazionale", sempre che ne derivi un interesse o vantaggio per l'ente medesimo.

Le sanzioni previste sono di natura pecuniaria fino a 1.000 quote (valore massimo di Euro 1.549.000) e l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di due anni.

Art. 25-novies - DELITTI IN MATERIA D VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

La legge 99/2009, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia e contenente modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 81, oltre ad intervenire sugli articoli 25-bis e 25-bis 1 del D.Lgs 231/01, introduce ulteriore art. 25-novies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" con richiamo all'art 377-bis del codice penale.

Le sanzioni previste sono fino a 500 quote (valore massimo di Euro 774.500) e l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di un anno.

Art. 25-decies - INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

¹⁴ Il D. Lgs. n. 231/2007, recante "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", è stato pubblicato nella G.U. n. 290 del 14 dicembre 2007 - Suppl. Ordinario n. 268. Il testo è in vigore dal 29 dicembre 2007.

La legge 3 agosto 2009, n. 116 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale, inserisce nel DLgs 231/01 il richiamo al reato di cui all'art. 377-bis del codice penale, cosicché anche l'induzione a non rendere dichiarazioni mediante violenza, minacce o offerta o promessa di denaro o altra utilità, costituisce reato presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni per il reato richiamato comportano la pena pecuniarie massima di 500 quote (con valore massimo di Euro 774.500). Non sono previste sanzioni interdittive.

Art. 25-undecies - REATI AMBIENTALI

L'ingresso dei reati in materia ambientale fra i "reati presupposto" per i quali può sorgere la responsabilità delle società è avvenuto con l'inserimento di un nuovo ulteriore articolo¹⁵ nel provvedimento legislativo contenente la specifica disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti. L'elencazione reati introdotti è particolarmente ampia; essa, infatti, attiene a numerose fattispecie, sia delittuose che contravvenzionali, contenute nel Codice penale e recentemente ampliate con la previsione di nuove figure di reato introdotte dalla L. n. 68/2015 (Legge sugli Ecoreati) nel Codice dell'Ambiente¹⁶, nelle disposizioni a protezione di specie animali e vegetali in via d'estinzione¹⁷, dalle norme a tutela dell'ozono¹⁸ e nelle disposizioni relative all'inquinamento provocato da navi¹⁹.

¹⁵ Art. 25-undecies del D.Lgs... 8 giugno 2001, n. 231.

¹⁶ D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152 - Norme in materia ambientale.

¹⁷ Legge 7 febbraio 1992, n.150 - Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla legge 19 dicembre 1975, n. 874 e del regolamento (CEE) n. 3626/82 e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica.

Le sanzioni pecuniarie arrivano ad un massimo di n. 1.000 quote (valore massimo Euro 1.549,00) e le sanzioni interdittive, laddove applicabili, possono comportare anche l'interdizione definitiva dell'esercizio dell'attività.

Art. 25-duodecies - IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE

L'art. 2 del D.Lgs. 109/2012 ha introdotto il nuovo articolo "25- duodecies" (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) all'interno del D.Lgs. 231/01. L'art. 30 L. 17/10/2017 n. 161 ha aggiunto all'originario articolo 25 duodecies del D.Lgs 231/2001, ulteriori tre commi con decorrenza dal 19.11.2017 e relativi al reato presupposto di promozione, direzione, organizzazione, finanziamento, o effettuazione del trasporto di immigrati clandestini, e a quello di favoreggiamento della permanenza di stranieri clandestini , di cui all'art. 12 del D.Lgs n. 286/1998 commi 3, 3-bis , 3-ter e 5. Il nuovo articolo 25 duodecies, dispone che "1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 22, comma 12- bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro. 1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'art. 12, commi 3,3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al Decreto Legislativo 25/07/1998 n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote. 1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'art. 12, comma 5, del testo unico di cui al Decreto Legislativo 25/07/1998 n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote. 1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno".

Quindi se il datore di lavoro occupa alle proprie dipendenze **lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno**, con permesso di soggiorno scaduto del

¹⁸ Legge 28 dicembre 1993, n.549 - Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente.

¹⁹ D.Lgs. 6 novembre 2007, n.202 - Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni.

quale non sia stato chiesto il rinnovo entro i termini di legge, revocato o annullato, oltre alla responsabilità penale per la persona fisica del datore di lavoro scatterà anche la responsabilità 231 per la società qualora si verificano le aggravanti di cui al comma 12 bis dell'art. 22 D.Lgs. 286/98 qui di seguito esplicate:

i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;

i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;

i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dall'art. 603-bis del codice penale.

La sanzione pecuniaria massima applicabile è di 200 quote entro il limite di Euro 150.000. Non sono previste sanzioni interdittive.

Allo stesso modo se l'ente trae interesse o vantaggio dalla commissione da parte di vertici o sottoposti di delitti di promozione, direzione, organizzazione, finanziamento, o effettuazione del trasporto di immigrati clandestini o di favoreggiamento della permanenza di stranieri clandestini, oltre alla responsabilità penale per la persona fisica che ha commesso il reato, scatterà anche la responsabilità 231 per la Società cui sarà applicata la sanzione pecuniaria fino ad un massimo di mille quote (valore massimo Euro 1.549.370) Per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter è prevista altresì la sanzione interdittiva di cui all'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

Art. 25-Terdecies – RAZZISMO E XENOFOBIA

L'articolo 5 della Legge 20/11/2017 n. 167 ha introdotto con decorrenza dal 12.12.2017 il nuovo articolo 25 Terdecies del D.Lgs 231/2001. Il reato presupposto è il delitto di cui all'art. 3, comma 3-bis (Propaganda /istigazione/incitamento fondati sull'apologia di crimini di genocidio, contro l'umanità e di guerra), introdotto nella Legge 13/10/1975 n. 654, dall'art. 1 della Legge 16/06/2016 n. 115 e poi modificato dall'art. 5 della L. 20/11/2017 n. 167. La sanzione pecuniaria prevista a carico dell'Ente arriva ad un massimo di ottocento quote (valore massimo Euro 1.239.496) Nel caso di stabile organizzazione con scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti, è prevista la sanzione interdittiva definitiva dall'esercizio dell'attività ex art. 16, comma 3 del D.Lgs 231/2001.

REATI TRANSNAZIONALI

La **legge n. 146/2006** di ratifica ed esecuzione della Convenzione di Palermo contro il crimine organizzato transnazionale 15 novembre 2006²⁰ ha stabilito l'applicazione del decreto 231 ai **REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA TRANSNAZIONALE**. Le nuove disposizioni hanno previsto la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti dai delitti di associazione a delinquere, riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita, traffico di migranti e intralcio alla giustizia²¹.

1.3 - Il profilo soggettivo della responsabilità amministrativa e le ipotesi di esonero

Sotto il profilo dei soggetti destinatari, la legge indica “gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica” (art. 1, co. 2).

Il quadro descrittivo è completato dall'indicazione, a carattere negativo, dei soggetti a cui non si applica la legge, vale a dire “lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale” (art. 1, co. 3).

È opportuno ricordare che questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso.

²⁰ Legge 16 marzo 2006, n. 146, recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'11 aprile 2006, n. 85 - Suppl. Ord. n. 91.

²¹ La previsione relativa ai reati di riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita aventi carattere di transnazionalità è stata successivamente abrogata dal D. Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007.

Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

Un secondo aspetto di particolare importanza per definire correttamente le ipotesi in cui si applica la disciplina in esame, attiene all'individuazione dei soggetti che, commettendo un reato, possono far sorgere una responsabilità in capo all'ente di appartenenza.

A tale proposito l'articolo 5 del decreto individua due diverse categorie di dipendenti e collaboratori dell'impresa.

Tale distinzione, peraltro, non è meramente formale, ma assume un particolare rilievo al fine di capire come può la società prevenire ed evitare l'applicazione delle sanzioni a suo carico.

Le due categorie di soggetti che possono determinare, a causa dei reati da loro commessi, l'insorgenza di una responsabilità a carico della società sono:

- 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i cosiddetti soggetti in "posizione apicale");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti menzionati alla lettera precedente (di fatto i dipendenti e collaboratori di livello inferiore).

L'art. 6 del provvedimento in esame contempla tuttavia una forma di "**esonero**" da responsabilità dell'ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati ; di aver nominato un organismo con autonomi poteri di iniziativa e controllo con compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ; che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello.

Il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del modello. La norma stabilisce, infine, che le associazioni di categoria possono disegnare i codici di comportamento, sulla base dei quali andranno elaborati i singoli modelli organizzativi, da comunicare al Ministero della Giustizia, che ha trenta giorni di tempo per formulare le proprie osservazioni.

1.4 - Il Modello Organizzativo come parte essenziale del sistema di prevenzione

In considerazione della finalità della norma, che è quella di stimolare i soggetti economici a prevenire la commissione di reati, il legislatore ha previsto, agli articoli 6 e 7 del decreto, che le società possano preventivamente adottare delle linee di condotta tali da ridurre o escludere la responsabilità (e di conseguenza le sanzioni) previste dal decreto legislativo 231/01.

In particolare, i due articoli citati, prevedono distintamente le procedure da osservare per preservarsi da conseguenze nei due diversi casi riferiti ai reati commessi da soggetti in posizione apicale o da dipendenti e collaboratori.

Per quanto attiene alla prima ipotesi, l'articolo 6 prevede che la società non sia considerata responsabile se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

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

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'articolo 7, invece, soffermandosi sull'ipotesi dei reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, stabilisce che la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, fermo restando che l'inosservanza di tali obblighi è esclusa a priori se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Come appare evidente, dunque, **i due perni attorno ai quali ruota il sistema di esclusione della responsabilità sono l'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati e la vigilanza su tali modelli** da parte di un apposito organo dell'impresa.

Per quanto attiene alla realizzazione del modello organizzativo, l'art. 6, co. 2, del D.Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, sebbene con l'utilizzo di una terminologia ed esposizione estranea alla pratica aziendale, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (*risk management*)²².

²² "In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire."

La norma segnala infatti espressamente le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

- a) l'**identificazione dei rischi**: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001.
- b) la **progettazione del sistema di controllo** (c.d. **protocolli** per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: *i*) la probabilità di accadimento dell'evento e *ii*) l'impatto dell'evento stesso.

Il sistema brevemente delineato non può però, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività *una tantum*, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.).

Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale sistema deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente.

Tale complesso normativo, infatti, delinea esso stesso un "sistema" di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa – laddove opportunamente integrata/adeguata in funzione del "modello organizzativo" previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 - può risultare idonea a ridurre ad un livello "accettabile", agli effetti esonerativi dello stesso D.Lgs. n. 231/2001, la

possibilità di una condotta integrante gli estremi del reato di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme prevenzionistiche.

1.5 - La definizione di “rischio accettabile”

Un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile.

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato).

Nel caso del D.Lgs. n. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che ai fini dell'applicazione delle norme del decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. Ciò anche in linea con l'approccio definito dalla norma ISO 31000:2010 a cui la Società si è ispirata per la gestione del rischio ai fini della miglior stesura del proprio Modello Organizzativo.

In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal brocardo latino *ad impossibilia nemo tenetur*, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, coerentemente con quanto

previsto dalle Linee Guida elaborate da Confindustria (ed approvate dal Ministero della Giustizia), è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente (art. 6, co. 1, lett. c), “le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione”).

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D. Lgs. n. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell’evento-morte/lesioni personali) che viola il Modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte dell’apposito organismo.

Ciò in quanto l’elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l’elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

1.6 - Le linee guida di Confindustria

Allo scopo di offrire un aiuto concreto alle imprese ed associazioni nella elaborazione dei modelli e nella individuazione di un organo di controllo, Confindustria ha elaborato delle Linee Guida, che contengono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D. Lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida mirano pertanto a provvedere concrete indicazioni su come realizzare tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative.

Le Linee Guida svolgono quindi un importante ruolo ispiratore nella costruzione del modello e dell'organismo di controllo con i relativi compiti da parte del singolo ente, il quale però, per meglio perseguire il fine di prevenire i reati, potrà anche discostarsene, qualora specifiche esigenze aziendali lo richiedano, senza che per questo si possano dare per non adempiuti i requisiti necessari per la redazione di un valido modello di organizzazione, gestione e controllo.

La prima versione del documento è stata elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche costituito nell'ambito del Nucleo Fisco, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria. Hanno partecipato ai lavori del Gruppo rappresentanti delle associazioni territoriali e di categoria del sistema confindustriale, rappresentanti delle imprese associate, nonché accademici e professionisti esperti della materia.

Le Linee Guida sono state inviate al Ministero della Giustizia, che nella comunicazione inviata a Confindustria (dicembre 2003) le ha ritenute “complessivamente adeguate al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6, co. 3, del d.lgs. n. 231/2001”, individuando solo profili minori, sui quali ha richiesto ulteriori precisazioni e integrazioni.

Le Linee Guida sono state, quindi, aggiornate per recepire le osservazioni del Ministero – che le ha definitivamente approvate a giugno 2004 - ma anche per introdurre gli aggiustamenti suggeriti dall’esperienza applicativa realizzata dalle associazioni e dalle imprese in questi primi anni, nonché per adeguarle ai nuovi assetti interni delle società di capitali, delineati dalla riforma del diritto societario.

Successivamente, il Gruppo di Lavoro istituito presso Confindustria ha provveduto a periodici aggiornamenti delle Linee Guida, l’ultimo dei quali nel Marzo del 2014, in considerazione dell’evoluzione della disciplina normativa di riferimento.

Confindustria ha inoltre emanato, a gennaio 2018, un documento dal titolo “La disciplina del Whistleblowing . Nota Illustrativa” nel quale ha fornito le proprie indicazioni riguardo l’inserimento nei Modelli Organizzativi della gestione delle segnalazioni conformemente all’articolo 6, comma 2bis del D.Lgs 231/01.

L'elaborazione del modello organizzativo di Tua Retail S.r.l. è stata effettuata sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida, operando la necessaria "personalizzazione" finalizzata a calare le regole generali nello specifico contesto operativo, aziendale e di Gruppo.

1.7 – La responsabilità da reato nei gruppi di imprese

Il DLgs 231/01 non affronta espressamente la questione alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese, ne faccia esso parte come "soggetto controllante" o come "soggetto controllato". Tuttavia abbondante dottrina si è, nel tempo, occupata del fenomeno dei gruppi societari sotto il profilo della responsabilità amministrativa da reato, riflettendo specificamente sugli aspetti connessi alle interrelazioni funzionali e organizzative, oltre che ai processi decisionali, che spesso all'interno dei gruppi si realizzano in un'ottica di integrazione e interrelazione anche per ragioni di coordinamento e razionalizzazione delle risorse.

Sul tema, anche le già citate Linee Guida di Confindustria si soffermano²³, valutando la responsabilità della holding per il reato eventualmente commesso dalla sua controllata e sviluppando considerazioni sull'adozione di Modelli organizzativi idonei alla prevenzione dei reati nei contesti dei gruppi e sulle possibili interrelazioni tra gli organismi di vigilanza delle società appartenenti al gruppo stesso.

L'orientamento che emerge da tali fonti è così sintetizzabile:

- Non essendo il gruppo un ente, ma un raggruppamento di enti, esso non è dotato di autonoma capacità giuridica e pertanto non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato, né può essere in alcun modo incluso tra i soggetti di cui all'articolo 1 del Decreto, destinatari della norma.
- Non è sostenibile la traslazione in capo a una società, controllante o controllata, della responsabilità derivante dalla commissione di un reato da

²³ Vedasi in proposito Linee Guida, Capitolo V.

parte di un'altra società in conseguenza della mera appartenenza di entrambe a un gruppo.

- Il controllo societario e l'attività di direzione e coordinamento non creano di per sé una posizione di garanzia in capo ai vertici della controllante, in quanto non vi è alcuna disposizione che preveda a loro carico l'obbligo giuridico e i poteri necessari per l'impedimento del reato da parte della controllata.
- Non è escludibile l'attribuzione di responsabilità in capo alla controllante, per un reato commesso da una controllata, qualora sia dimostrato che il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio anche della controllante e che le persone fisiche collegate alla controllante in via funzionale abbiano partecipato alla commissione del reato apportando un contributo causalmente rilevante, provato in maniera specifica e concreta.

L'esistenza del gruppo non è dunque di per sé elemento sufficiente per consentire l'attribuzione ad una società per fatti commessi da un'altra, purtuttavia la comprovata esistenza di specifici stretti elementi di interrelazione tra chi ha commesso il reato e chi ne ha beneficiato rischia di vedere entrambi coinvolti nella responsabilità da reato, ancorchè i due soggetti siano di fatto giuridicamente distinti ma appartenenti al medesimo gruppo.

Al fine di bilanciare da un lato l'autonomia delle singole società e dall'altro l'esigenza di promuovere una politica di gruppo anche nella prevenzione della commissione dei reati, è dunque opportuno che ciascuna società, in quanto singolarmente destinataria delle previsioni del DLgs 231/01, svolga autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio modello organizzativo, e che in autonomia nomini il proprio Organismo di Vigilanza.

1.8 - L'approccio di Telearena S.p.A.

Con delibera Consiliare del 22 ottobre 2013 la Società ha adottato il proprio Modello Organizzativo ai sensi del Dlgs 231/01, concludendo un percorso di

autovalutazione e di organizzazione interna avviato nel 2009. Tale percorso si era inserito in un ampio progetto di definizione di un'organizzazione atta a prevenire la commissione dei reati c.d. "fattispecie di innesco" della responsabilità amministrativa degli enti, ex DLgs 231/01, avviato nel gruppo di appartenenza con l'adozione del primo Modello organizzativo da parte della controllante Società Athesis S.p.A. a cui altri sono poi seguiti.

Nel corso del 2017 la Società ha avviato le attività per l'aggiornamento del Modello, così da recepire sia le modifiche normative nel frattempo introdotte, e in particolare l'inserimento di nuovi reati rilevanti ai sensi del DLgs 231/01, sia le variazioni interne alla società verificatesi per l'ordinario dinamismo aziendale.

Il percorso seguito è stato finalizzato a:

- identificare i profili di rischio attraverso la mappatura delle attività/processi esistenti nell'ambito dell'attività svolta, la successiva analisi e monitoraggio delle peculiarità funzionali ed organizzative e l'individuazione delle aree che rappresentano le principali potenziali fonti di criticità in relazione ai reati elencati al precedente punto 1.1;
- valutare la compatibilità dei meccanismi organizzativi e di controllo esistenti rispetto alle esigenze espresse dal Decreto;
- identificare le eventuali carenze e definire un Piano di Miglioramento per il superamento delle stesse;
- implementare un Modello Organizzativo conforme con il disposto della normativa.

L'analisi condotta da TELEARENA S.p.A. ha riguardato tutti i reati dolosi c.d. "amministrativi" richiamati dal DLgs 231/01 e i reati colposi inerenti la salute e sicurezza sul lavoro, escludendo così i reati ambientali ex art. 25undecies del DLgs 231/01, ritenendo di non avere, con riferimento ad essi, un apprezzabile profilo di rischio.

Prescindendo dall'aspetto strettamente giuridico-sanzionatorio, di cui si è detto precedentemente, l'adozione di un sistema di regole volte a ribadire la *compliance*

dell'ente non solo rispetto a norme giuridiche, ma anche a valori di tipo etico può rappresentare un'opportunità.

L'adozione di un modello organizzativo che renda le procedure interne più trasparenti ed aumenti l'*accountability*, oltre a garantire l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, **costituisce infatti un'occasione di crescita e sviluppo** per i soggetti interessati, migliorando, da un lato, il loro rapporto con la società e, quindi, la loro immagine pubblica e, dall'altro, riducendo i costi di transazione derivanti da eventuali azioni legali e da processi di contrattazione.

1.9 – I valori etici di TELEARENA S.p.A.

Il Modello Organizzativo adottato TELEARENA S.p.A.: è l'espressione dei principi etici ai quali essa intende ispirare la propria operatività.

Tali principi sono contenuti nel **Codice Etico** aziendale, che fa parte integrante del presente Modello e che è coerente con il Codice Etico della controllante Società Athesis S.p.A. reperibile nell'intranet aziendale.

Inoltre, in quanto associata ad AERANTI, la società è tenuta all'osservanza del relativo **Codice Etico**, la cui più recente versione è stata adottata l'11 novembre 2010. Esso è reperibile nel sito web www.aeranti.it

Conformemente ai propri principi etici, la società ha adottato specifiche politiche aziendali. Quelle rilevanti ai fini del presente Modello sono la **Politica aziendale per la gestione della sicurezza e la tutela della salute**, trattata nella Parte Speciale 2 del presente Modello, al paragrafo 4.1 e la **Politica per la Privacy**.

Al fine di rendere agevolmente disponibili a tutti i destinatari l'insieme delle Politiche adottate, la Società ne ha predisposto la pubblicazione in apposito spazio dell'intranet aziendale.

E' profondo convincimento di TELEARENA S.p.A. che l'impegno a rispettare valori etici debba essere percepito come mezzo per conseguire migliori prestazioni, migliorare la propria struttura organizzativa e dare un'immagine positiva di sé.

La "moralizzazione" dell'ente ed il perseguimento dell'"integrità" dell'ente stesso rappresenta quindi un sicuro momento di valorizzazione delle attività imprenditoriali.

1.10 – Il Gruppo Athesis

Il Gruppo di appartenenza di TELEARENA S.p.A. facente capo a Società Athesis S.p.A., e la cui composizione è delineata al successivo paragrafo 3, è costituito da società operanti nel settore dell'editoria, delle televisioni, e delle radio. Per ragioni di ottimizzazione ed efficientamento delle risorse, alcuni servizi comuni, quali, a titolo esemplificativo, la gestione del personale, la gestione del servizio di prevenzione in materia di salute e sicurezza e i servizi informatici, sono gestiti in modo centralizzato e la gran parte delle società opera presso la medesima sede. I rapporti intercompany sono contrattualizzati e i relativi costi addebitati per competenza.

L'intreccio dei rapporti tra società del gruppo sono espressi dall'organigramma gerarchico – funzionale predisposto dalle funzioni facenti capo al Direttore dell'Ufficio Personale e reperibile nell'intranet aziendale o, in copia cartacea, presso la Direzione del Personale.

Il Modello organizzativo è predisposto nella considerazione che l'affidamento di servizi in *outsourcing* non esima la società beneficiaria dalla responsabilità della loro corretta esecuzione.

In considerazione delle importanti sinergie di gruppo, il Modello prevede che la formazione sia effettuata per le funzioni che operano a beneficio della Società, a prescindere dalla loro appartenenza alla Società stessa o ad altre del Gruppo.

1.11 – il modello organizzativo di TELEARENA S.p.A.

Il presente Modello si compone delle seguenti parti:

Parte Generale

È la presente parte del Modello, nella quale è illustrato il contesto generale, normativo e aziendale, di sviluppo del Modello, le caratteristiche e compiti dell'Organismo di vigilanza, il sistema delle segnalazioni e il Sistema sanzionatorio;

Parte Speciale 1 – Reati Amministrativi

È dedicata alla prevenzione dei reati dolosi, con esclusione dei reati di corruzione, inseriti in altra Parte Speciale, e i reati dolosi ambientali, non trattati in quanto non ritenuti significativi in considerazione dell'attività svolta dalla Società.

Parte Speciale 2 – SSL

È dedicata alla prevenzione dei reati colposi connessi alla salute e sicurezza dei lavoratori.

Codice Etico

Come specificato al precedente paragrafo 1.9, esso esprime l'insieme dei principi etici cui la Società intende ispirarsi nell'esecuzione della propria attività.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello **le procedure e i regolamenti** adottati in esso richiamate, che costituiscono il trattamento dei rischi individuati, le **Politiche aziendali, l'organigramma e, laddove esistenti, i mansionari aziendali** che definiscono ruoli e responsabilità.

2 - LE MODALITA' DI REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1 – I principi per definire il procedimento di redazione del modello

Nella realizzazione del modello organizzativo di TELEARENA S.p.A. sono state seguite le indicazioni fornite dalla vigente disciplina normativa, anche alla luce della lettura che ne ha dato la più recente giurisprudenza, nonché le indicazioni procedurali elaborate da Confindustria e riportate nelle Linee Guida, già valutate e ritenute idonee dal Ministero della Giustizia.

Il Ministero ha infatti precisato che *"oltre a contenere un'illustrazione sintetica dei contenuti del decreto legislativo che ha introdotto la responsabilità amministrativa delle imprese, le linee guida forniscono infatti agli associati indicazioni chiare e puntuali pressochè su tutti gli aspetti che il citato art. 6 elenca ai fini della predisposizione dei modelli di organizzazione aziendale, proponendo per ognuno di tali aspetti varie alternative, mettendo in guardia dai possibili pericoli o svantaggi derivanti dall'adozione di determinate strategie aziendali, individuando puntualmente le aree di rischio per ciascuna tipologia di reati"*.

Il quesito che si deve porre ciascun soggetto nel momento in cui decide di adottare un modello organizzativo ai fini della esclusione della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001, infatti, è quello della **valutazione dell'idoneità di tale modello a raggiungere lo scopo per il quale viene adottato**, cioè a prevenire la commissione dei reati e quindi, come effetto mediato, a escludere la responsabilità dell'ente sulla base dell'analoga valutazione che di tale modello dovrà fare successivamente il giudice.

Ovviamente tale valutazione dovrà essere fatta ex ante, e cioè basando l'esame sui dati di esperienza e calando il modello organizzativo nella realtà di ogni singolo soggetto, con specifico riferimento alla struttura considerata ed all'attività in concreto svolta.

La fase realizzativa del modello organizzativo, dunque, ha ricalcato lo schema seguito nell'elaborazione delle Linee Guida per la costruzione dei modelli, basato, come si è già detto, sui più diffusi processi di *risk assessment* e *risk management* normalmente attuati nelle imprese declinato secondo ISO 31000.

E' evidente, tuttavia, che la predisposizione concreta del modello organizzativo, per poter giungere al risultato di assicurare una sufficiente efficacia preventiva, è stata definita e concretamente posta in essere sulla base delle caratteristiche proprie del soggetto cui esso si applica.

Il rischio reato, infatti, è strettamente dipendente dal settore economico in cui si opera, dalla struttura aziendale, dalle procedure operative adottate in concreto, e dalle dimensioni dell'ente.

Di conseguenza la struttura e l'articolazione del modello organizzativo che verranno delineati successivamente nelle parti speciali hanno tenuto conto di tutte queste specificità.

2.2 - Le fasi essenziali di realizzazione del Modello Organizzativo

Come si è detto, i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Di conseguenza, il primo obiettivo per la costruzione di un modello organizzativo è la procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione.

Si ricorda, a tale proposito, che è evidente che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il modello ma, in tal caso, laddove si tratti di **reati dolosi**, potranno essere commessi solo se dall'agente siano realmente voluti sia come condotta che come evento prescindendo dalla direttive interne di cui l'ente si è dotato.

In questa ipotesi il modello e le relative misure devono cioè essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni dell'ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Tale logica è coerente con i consolidati riferimenti internazionali in tema di controllo interno e di corporate governance ed è alla base dei migliori sistemi di autovalutazione dei rischi (Control Self Assessment).

Il riferimento internazionale comunemente accettato come modello di riferimento in tema di governance e controllo interno è il “CoSO Report”, prodotto in USA nel 1992 dalla Coopers & Lybrand (ora PricewaterhouseCoopers) su incarico del Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (con l’Institute of Internal Auditors e l’AICPA fra le Sponsoring Organizations) che lo ha adottato e proposto quale modello di riferimento per il sistema di controllo delle imprese. Ad esso si sono ispirate le regolamentazioni nazionali di tutti i principali paesi (Regno Unito, Canada, ecc.).

Il CoSO Report rappresenta anche in Italia la best practice formalmente riconosciuta per le società quotate in Borsa, oltre a costituire un evidente riferimento concettuale della Guida Operativa Collegio Sindacale, delle Circolari dell’ISVAP e della Banca d’Italia.

Nell’ipotesi, invece, di **reati colposi**, gli stessi devono essere voluti dall’agente solo come condotta e non anche come evento.

Nonostante la necessaria personalizzazione delle procedure realizzative e delle caratteristiche del modello è comunque possibile individuare le caratteristiche fondamentali della corretta metodologia per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio.

A tale proposito è sin da ora opportuno ricordare che, con riferimento alla avvenuta estensione del D. Lgs. n. 231 ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la vigente disciplina legislativa della prevenzione dei rischi lavorativi detta i principi e criteri essenziali per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro in azienda e pertanto, in questo ambito, il modello organizzativo non potrà prescindere da tale precondizione.

Più generalmente, il modello che è stato predisposto costituisce il risultato dell'applicazione metodologica documentata delle indicazioni che verranno ora delineate, in funzione del contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazione territoriale, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico, area geografica), nonché dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio.

Le concrete modalità realizzative verranno successivamente e dettagliatamente individuate nelle parti speciali del presente modello.

In questa sede ci limitiamo a riassumere brevemente i principali passaggi seguiti che sono stati:

- a. identificazione dei potenziali comportamenti costituenti reato per ciascuna fattispecie di reato rilevante ai fini del D.Lgs 231/01 e delle fattispecie di corruzione;
- b. ponderazione del rischio teorico di commissione del reato;
- c. individuazione del trattamento finalizzato al contenimento del rischio;
- d. ponderazione del rischio residuo;
- e. individuazione di eventuali ulteriori presidi in caso di rischio residuo significativo.

In generale, il processo di *Risk assessment* è stato svolto considerando le indicazioni della norma ISO 31000 e la ponderazione del rischio è stata eseguita secondo le linee guida di Gruppo *Risk Management*.

a) Inventariazione degli ambiti aziendali di attività

Lo svolgimento di tale fase ha comportato, in particolare, una revisione esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato.

Nell'ambito di questo procedimento di revisione dei processi/funzioni a rischio, è stato opportuno identificare i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio che, con riferimento ai reati dolosi, in talune circostanze particolari ed eccezionali, potrebbero

includere anche coloro che siano legati all'impresa da meri rapporti di parasubordinazione, quali ad esempio gli agenti, o da altri rapporti di collaborazione.

Sotto questo profilo, per i reati colposi di omicidio e lesioni personali commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio sono tutti i lavoratori destinatari della stessa normativa.

Infine, occorre sottolineare che ogni azienda/settore presenta i propri specifici ambiti di rischio che possono essere individuati soltanto tramite una puntuale analisi interna. Una posizione di evidente rilievo ai fini dell'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 rivestono, tuttavia, i processi dell'area finanziaria. La norma, probabilmente proprio per questo motivo, li evidenzia con una trattazione separata (art. 6, co. 2, lett. c)), ancorché un'accurata analisi di valutazione degli ambiti aziendali "a rischio" dovrebbe comunque far emergere quello finanziario come uno di sicura rilevanza.

b) Analisi dei rischi potenziali

L'analisi dei potenziali rischi deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali (individuate secondo il processo di cui al punto precedente).

L'analisi, propedeutica ad una corretta progettazione delle misure preventive, deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda.

c) Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi.

Le attività precedentemente descritte ai punti a) e b) si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e con il suo adeguamento laddove ciò si riveli necessario.

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile", secondo la definizione precedentemente esposta.

Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il D. Lgs. n. 231/2001 definisce *“specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”*.

Le componenti di un sistema di controllo interno (preventivo), per le quali esistono consolidati riferimenti metodologici, sono molteplici e devono integrarsi in un sistema organico, nel quale non tutte necessariamente devono coesistere e dove la possibile debolezza di una componente può essere controbilanciata dal rafforzamento di una o più delle altre componenti in chiave compensativa.

Quanto appena detto vale soprattutto in considerazione della dimensione aziendale, poiché è evidente che in relazione alle **piccole imprese** è irrealistico imporre l’utilizzo di tutto il complesso bagaglio di strumenti di controllo a disposizione delle grandi organizzazioni.

Di conseguenza, in tali realtà di minori dimensioni potranno ragionevolmente essere utilizzate soltanto alcune componenti di controllo, mentre altre potranno venire escluse (magari perché implicite nel modello aziendale) o essere presenti in termini estremamente semplificati.

Tuttavia, è opportuno ribadire che, per tutti gli enti, siano essi grandi, medi o piccoli, il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso:

- nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità;
- nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l’intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell’apposito organismo.

2.3 - I principi di controllo alla base del modello organizzativo di TELEARENA S.p.A.

Le procedure sopra descritte per la realizzazione del modello organizzativo sono finalizzate alla realizzazione di un sistema di controlli preventivi idonei.

Tali meccanismi di controllo, tuttavia devono necessariamente integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di **principi di controllo**.

I principi alla base del modello organizzativo e gestionale adottato da TELEARENA S.p.A. sono i seguenti:

- *“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”.*

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

- *“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”.*

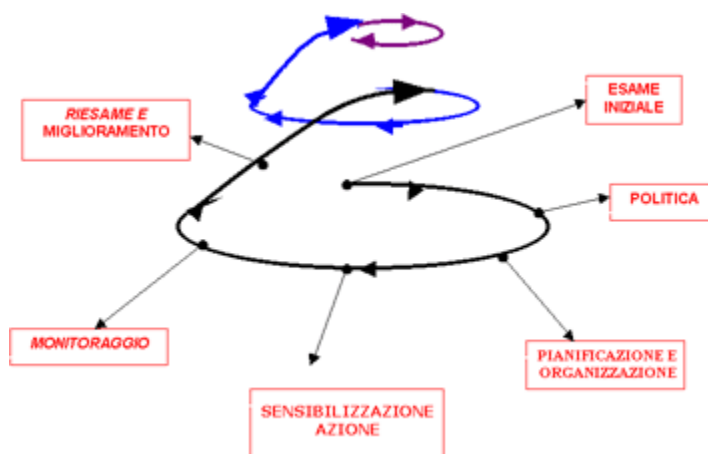
Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di **separazione di funzioni**, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
 - i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
 - i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- *“Documentazione dei controlli”.*

Il sistema di controllo dovrebbe documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

In particolare, ai fini della salute e sicurezza sul lavoro, i principi di controllo (ovvero di gestione regolata) possono riassumersi nello schema generale sotto riportato.



2.4 - Le principali fasi di implementazione del modello

Dopo la sua redazione, il Modello è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società il quale, contestualmente, provvede all'individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza, come meglio specificato al successivo paragrafo 4, con assegnazione del compenso e del budget.

La Società, ritenendo imprescindibile la piena diffusione e divulgazione del Modello a tutte le parti interessate, siano esse interne o esterne, si fa carico di provvedere affinché i contenuti dello stesso e, in particolare, del Codice Etico, siano oggetto di specifica attività di informazione e formazione, utilizzando tutti gli strumenti e le modalità disponibili. Per le modalità operative si rimanda alle specifiche procedure inserite nella Parte Speciale 1 e nella Parte Speciale 2.

Infine, il monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e per la comprensione del Modello rientra tra i compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza, come meglio esposto al successivo paragrafo 4.3.

3 - PROFILO AZIENDALE

Conformemente alle prescrizioni delle Linee Guida di Confindustria e sulla base delle indicazioni fornite dalla migliore giurisprudenza sul tema, il modello organizzativo adottato da TELEARENA S.p.A. è stato pensato e disegnato in relazione alle specifiche caratteristiche dell'impresa, da cui discendono inevitabilmente i profili di rischio e la più coerente strutturazione dei controlli interni e dei protocolli finalizzati alla prevenzione dei reati rilevanti.

TELEARENA S.p.A. (di seguito brevemente "Società" o "Telearena") appartiene al Gruppo Athesis ed è partecipata al 100% da SOCIETA' ATHESIS S.p.A..

La società controllante ha adottato da tempo un proprio Modello Organizzativo ai sensi del DLgs 231/01 nell'ambito di un percorso virtuoso iniziato nel 2008.

A propria volta rilevata da una precedente gestione, Telearena è l'Azienda fondata nel 1979, controllata da Società Athesis S.p.A. dal 1984, che cura la messa in onda delle trasmissioni di quella che rappresenta la principale televisione commerciale della provincia veronese.

La sede legale e gli studi televisivi sono a Verona, in Corso Porta Nuova n. 67: nel corso del 2015 è stata abbandonata la precedente sede di Via della Scienza per avvicinare l'emittente con il quotidiano realizzando importanti sinergie editoriali. In quell'occasione, sono state trasferite le sedi e gli studi televisivi e radiofonici di Telearena e Radio Verona presso la sede centrale del Gruppo in Corso Porta Nuova al fine di costruire un avanzato sistema multimediale con al centro il brand "L'Arena", totalmente integrato con TV e Radio. A tal fine si è provveduto ad integrare le redazioni giornalistiche di TV, Radio, Web e Quotidiano, mantenendo la propria

specializzazione, grazie a riunioni di redazione uniche, uscite esterne coordinate. Tale aggregazione è supportata da impianti tecnologici all-digital con sistemi editoriali nuovi, avanzati e interfacciati. In particolare, la TV è stata rinnovata grazie all'utilizzo di tecnologie avanzate che permettono di sfruttare al meglio gli spazi disponibili, i quali sono di dimensione sensibilmente inferiore rispetto ai precedenti (da 2.200 mq attuali agli attuali 700 mq) ma organizzati in modo efficiente ed ottimizzato, anche grazie a:

- impianto tecnico all-digital "internet protocol based";
- integrazione dei sistemi di ripresa e di produzione oggi esistenti con apparati di nuova generazione (telecamere remotate, ...);
- cablaggi di studi e regie collegati via "ip" e fibra, luci interamente a LED.

3.1 - Struttura del Gruppo di appartenenza

Per completezza di informazione e in considerazione delle strette relazioni esistenti sia con la controllante sia con buona parte delle consociate, di seguito si riporta la struttura del Gruppo e le attività svolte dalle singole società:

1. **Società Athesis S.p.A.**: pubblicazione dei quotidiani "L'Arena" e "Il Giornale di Vicenza"; "L'Arena.it" e "Il Giornale di Vicenza.it".
2. **Edizioni Brescia S.p.A.**: pubblicazione del quotidiano "Bresciaoggi nuovo"; "Brescia Oggi.it"
3. **Publiadige S.r.l.**: raccolta pubblicitaria come sopra specificato;
4. **Telearena S.p.A.**: gestione dell'emittente Telearena;
5. **Radio Verona S.r.l.**: gestione dell'emittente Radio Verona;
6. **Neri Pozza S.p.A.**: edizione di libri;
7. **Telemantova S.p.A.**: gestione dell'emittente Telemantova;

Tutte le partecipate sono controllate al 100% da Società Athesis S.p.A.

La **Società Editrice Arena S.p.a.**, che si occupa della lavorazione industriale dei quotidiani Athesis, è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di S.I.F.I. S.p.a. ed è partecipata dalla Società Athesis S.p.A.

La revisione legale della controllante e di Publiadige S.r.l. è effettuato da società di revisione; per le altre società la revisione legale è svolta dal Collegio sindacale.

4 - ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 - Identificazione, composizione e nomina

Posto che l'Organismo di Vigilanza è deputato al controllo e alla proposizione dell'aggiornamento del Modello e del Codice etico, si evidenzia che la Società pone attenzione a che sia composto da soggetti particolarmente qualificati ed esperti in materie rilevanti ai fini del Decreto e in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 85/93. La Società stabilisce inoltre che esso sia dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza, coinvolgendo a tal fine personale interno e/o collaboratori esterni per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza viene definita con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione della Società e dura in carica per un periodo di tre anni, rinnovabili.

La Società, in considerazione della propria struttura e organizzazione interna, nonché dei profili di rischio valutati nel presente Modello, intende dotarsi di un **Organismo di Vigilanza monocratico interno al Gruppo, indipendente per funzione**, che dovrà possedere una profonda conoscenza della materia attinente alla responsabilità amministrativa degli enti e deve avere già ricoperto analoghi ruoli in società di capitali.

Le competenze specifiche richieste sono individuate in funzione dei rischi reati che il presente Modello intende prevenire e la delibera di nomina ne specificherà le ragioni.

Per le verifiche e le azioni richieste all'Organismo di vigilanza e inerenti temi specifici, lo stesso potrà avvalersi di professionisti individuati a sua discrezione, informandone previamente l'Organo amministrativo. La copertura finanziaria sarà assicurata dal budget di spesa messo a sua disposizione all'atto della nomina, con solo obbligo di rendicontazione della spesa.

4.2 - Requisiti

I requisiti che caratterizzano l'Organismo di Vigilanza e lo rendono efficace sono:

- **autonomia ed indipendenza**, cosicché esso abbia la possibilità di svolgere il proprio compito senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati;
- **professionalità**, cosicché esso sia effettivamente dotato di quelle competenze tecnico-professionali e specialistiche adeguate alle funzioni che deve svolgere, le quali, unite all'indipendenza, consentono l'obiettività di giudizio;
- **continuità di azione**, cosicché l'Organismo di Vigilanza, avendo natura di organismo interno alla Società con funzioni consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione, e potendo disporre della struttura e delle risorse necessarie per lo svolgimento delle funzioni e compiti assegnatigli, possa garantire l'efficacia delle sue attività nel tempo.

All'atto della nomina del componente dell'Organismo di Vigilanza la Società stabilisce per un compenso adeguatamente remunerativo delle competenze e professionalità espresse.

Al fine di attribuire all'Organismo di Vigilanza idonea capacità di reperimento delle informazioni e quindi di effettività d'azione nei confronti dell'organizzazione

della Società, sono stabilite in questo Modello anche le modalità dei flussi informativi da e verso l'Organismo medesimo.

4.3 - Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza, con riguardo a quanto previsto dal Decreto è chiamato a svolgere le seguenti **funzioni** :

- assicurare una costante e indipendente azione di sorveglianza sul **rispetto e** sulla **adeguatezza** delle procedure e dei processi della Società al fine di prevenire la commissione dei reati individuati nella mappatura dei rischi della Società;
- accertare l'**effettività** del Modello, ovvero assicurarsi che i comportamenti in esso previsti siano coerenti con l'effettiva operatività della Società;
- verificare la **funzionalità** del Modello, ovvero la sua capacità di prevenire efficacemente la commissione dei reati;
- analizzare l'applicabilità del Modello al fine di valutarne, nel tempo, il **mantenimento** della solidità e funzionalità;
- curare il necessario **aggiornamento**, in senso dinamico, del Modello, sia attraverso la presentazione all'Organo direttivo di proposte di adeguamento, sia accertando, poi, l'attuazione e la funzionalità delle proposte fatte e accettate;
- verificare la reale **efficacia** del Modello, in relazione alla struttura della Società, nella prevenzione della commissione dei reati individuati;
- verificare l'adeguatezza del **sistema sanzionatorio** in relazione alla sua applicabilità, all'effettiva applicazione e alla sua efficacia;
- monitorare le iniziative per la **diffusione della conoscenza** e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna

necessaria al fine del suo funzionamento, contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti;

- **relazionare periodicamente**, o tempestivamente in caso di necessità, l'Organo amministrativo riguardo l'attuazione delle politiche del Modello, con riferimento alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi messi in atto e ai possibili correttivi o implementazioni al Modello.

Pertanto, nell'ambito delle attività di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza provvederà ai seguenti **adempimenti** :

- verificare nel contesto della Società la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello e, in particolare, del Codice etico;
- istituire specifici "canali informativi dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo da parte dei dipendenti della Società o di altri soggetti destinatari delle direttive impartite dalla Società attraverso l'adozione del Modello stesso;
- promuovere, allorquando necessario, la revisione periodica del modello organizzativo, Codice etico e dei meccanismi della loro attuazione.

Al fine di un adeguato e concreto svolgimento delle funzioni, dei compiti e degli adempimenti appena elencati, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i **poteri** per:

1. accedere direttamente, o in delega per proprio conto, ad ogni e qualsiasi documento rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di vigilanza ai sensi del Decreto, riconoscendogli a tal fine opportuna discrezionalità nell'ambito e nei limiti delle finalità della propria attività;
2. effettuare controlli periodici, anche non preconcordati, sull'applicazione ed il rispetto del Modello da parte di tutti i destinatari in merito alle prescrizioni stabilite relativamente alle diverse tipologie dei reati contemplate dal Decreto;
3. condurre ricognizioni sull'attività della Società ai fini dell'aggiornamento delle procedure aziendali;

4. proporre i programmi di formazione per il personale sul Modello e sui suoi contenuti in collaborazione con i direttori/responsabili di funzione;
5. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione costituendo il data base “formale” dell’attività di controllo interno;
6. coordinarsi con le altre funzioni aziendali nell’espletamento delle attività di monitoraggio di loro competenza e previste nelle procedure;
7. verificare l’adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative, anche avvalendosi di apposita consulenza legale;
8. controllare l’effettiva presenza, la regolare tenuta e l’efficacia dei *database* e degli archivi a supporto dell’attività derivante dal rispetto del Decreto.

Inoltre, per consentire all’Organismo di esercitare correttamente i compiti ed i poteri attribuitigli, nei limiti e alle condizioni richieste dalla legge, è stabilito che:

- l’Organismo di Vigilanza è inserito all’interno dell’Organigramma aziendale a latere del Consiglio di Amministrazione;
- l’Organismo di vigilanza deve essere sempre tenuto informato sulla struttura organizzativa, gestionale ed operativa della Società, in particolare con riguardo ai fatti elencati nel successivo paragrafo dedicato al flusso informativo diretto all’Organismo stesso;
- all’Organismo di Vigilanza viene attribuito un *budget* di spesa autonomo che potrà e dovrà essere impiegato esclusivamente per esborsi che si rendessero necessari per l’espletamento delle attività di verifica e di controllo;
- tutti gli Organi della Società, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori “a progetto” ed i terzi che agiscono per conto della Società a qualsiasi titolo, sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni attribuite all’Organismo di vigilanza;

- tenuto conto, da un lato delle finalità di indagine e verifica connesse ai compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza e dall'altro della struttura della Società e delle deleghe operative attribuite, in taluni casi, ai consiglieri, l'attività di controllo a carico dell'Organismo di Vigilanza ha come oggetto anche l'operato del Consiglio di Amministrazione;
- l'Organismo di vigilanza è obbligato a mantenere assoluto riserbo in ordine ad ogni e qualsiasi informazione di cui dovesse venire a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, sia verso soggetti interni che estranei alla Società, fatta eccezione per le persone a cui l'Organismo deve riferire in virtù del presente Modello;
- lo stesso Organismo di vigilanza si dota di un proprio regolamento per l'espletamento dei compiti e delle funzioni richieste.

4.4 - Flusso informativo diretto all'Organismo di vigilanza

Al fine di poter svolgere la propria funzione di vigilanza, l'Organismo preposto deve beneficiare di un costante flusso informativo che lo metta nelle condizioni di conoscere l'operatività aziendale, il contesto di rischio in cui essa opera e le attività, che, di volta in volta, possano richiedere specifici trattamenti al fine di valutare e contenere potenziali rischi di commissione dei reati.

Pertanto è fatto obbligo alle funzioni aziendali competenti di informare tempestivamente l'Organismo di vigilanza, quanto meno riguardo a:

- decisioni di richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- convocazioni dei CDA;
- deliberazioni relative a movimenti delle riserve, acquisto e cessioni partecipazioni, investimenti rilevanti;
- avvisi giudiziari a carico degli amministratori o del management e riferibili ad attività connesse alla società;

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità da cui si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal Decreto;
- relazioni e raccomandazioni scritte da parte della Società di revisione, del Collegio sindacale o di altri organismi di certificazione esterna, se presenti;
- deposito atti e nomine presso Registro imprese;
- contratti intercompany di qualunque genere, anche non scritti;
- procure a dipendenti o terzi;
- liberalità e donazioni;
- variazioni nell'Organigramma aziendale;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed eventuali infortuni occorsi.

E' previsto inoltre uno specifico flusso informativo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nella Parte Speciale 2 – SSL al paragrafo 5.5. Ulteriori flussi informativi possono essere previsti dai singoli protocolli preventivi richiamati dalle Parti Speciali.

4.5 – Segnalazioni di violazioni al Modello (*Whistleblowing*)

Il personale, i collaboratori esterni e, più in generale, quanti operano con e per la Società sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza qualsiasi fatto o elemento che possa indurre a ritenere che vi sia inosservanza o violazione del Modello ovvero comportamenti che integrino i reati presupposto della responsabilità ex D.Lgs 231/2001. La mancata segnalazione di tali fatti conosciuti configura illecito disciplinare.

Ai **fornitori di servizi** e ai parasubordinati in genere, connessi alla società da vincoli contrattuali, viene consegnata copia del Codice etico, viene chiesto di condividerne i principi ispiratori e viene chiesto di segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni fatto a loro conoscenza che potrebbe configurare una violazione alle indicazioni del Codice stesso.

Le segnalazioni devono avere la finalità dell'integrità della società, non avere contenuti e scopi delatori ed **essere relative ad elementi circostanziati** di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte riferibili, alternativamente, a:

- violazioni delle disposizioni del Modello o dei protocolli in esso richiamati;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;

Nel rispetto delle previsioni dell'articolo 6, comma 2bis del D.Lgs 231/01, la Società ha adottato un sistema di gestione delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*) che assicuri:

- almeno due canali alternativi (di cui uno di tipo informatico) che consentano ai segnalanti di presentare segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante.

Sono in ogni caso vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, anche indirettamente, alla segnalazione.

Costituisce comportamento sanzionabile ai sensi del successivo capitolo 5 ogni comportamento tenuto da qualunque destinatario del Modello, che comporti:

- **violazione delle misure di tutela del segnalante;**
- **segnalazioni che si rivelino infondate effettuate con dolo o colpa grave.**
- **adozione di misure ritorsive o discriminatorie nei confronti dei segnalanti.**

L'ente destinatario della segnalazione è l'Organismo di Vigilanza in forza della sua indipendenza organizzativa atta a consentire il pieno adempimento delle sue responsabilità, supportata dalla necessaria obiettività individuale grazie all'atteggiamento imparziale che lo deve caratterizzare, alla competenza ed alla sua diligenza professionale o, in alternativa, all'Organismo di Vigilanza della controllante.

La gestione delle segnalazioni è descritta nella procedura operativa **GEA24 – Procedura per le segnalazioni (Whistleblowing)**. Essa fa parte del patrimonio normativo interno della società ed è reperibile nell'intranet aziendale.

La Società, nel rispetto della normativa vigente e a tutela della propria integrità, intende dunque favorire la segnalazione circostanziata e comprovata delle violazioni e tutelare i diritti del segnalante, in particolare la tutela alla riservatezza della sua identità e il diritto a non subire alcuna forma di discriminazione e o ritorsione a seguito di segnalazione. In tale prospettiva essa non riconosce, in linea di principio, alcuna validità alle segnalazioni anonime, fatto salvo il caso che esse contengano elementi documentali certi, precisi e concordanti tali da costituire un fondato presupposto per l'effettuazione di istruttorie e verifiche. Pertanto, in linea generale, fatte eventualmente salvi i casi circostanziati descritti, la società non prenderà in considerazione le segnalazioni anonime.

L'attuazione della disciplina sul *whistleblowing* e la relativa procedura si coordina con le nuove norme introdotte dal Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali delle persone fisiche n. 679/2016 (GDPR) e dal Codice Italiano in materia di protezione dei dati personali come adeguato al Regolamento Europeo. A tal fine lo specifico trattamento di dati personali è classificato e gestito dalle misure tecniche ed organizzative implementate per conformare il trattamento dei dati personali da parte della società alle disposizioni del GDPR e del Codice Privacy Italiano, con particolare attenzione a:

- valutare del rischio di violazione del dato e delle relative conseguenze;
- definire i ruoli attribuiti ai vari attori coinvolti dal punto di vista dell'organigramma *privacy*;
- inserire il trattamento nel Registro dei trattamenti;

- garantire adeguate misure di sicurezza del dato personale trattato;
- individuare i presupposti di liceità del trattamento;
- fornire l'informativa *ad hoc* agli interessati dal trattamento;
- individuare l'ambito di applicazione del trattamento circoscrivendolo ai soli illeciti indicati dalla normativa e non a qualsiasi tipo di lamentela;
- disciplinare il diritto di accesso del soggetto segnalato ed eventualmente limitarlo per contemperare il suo diritto con l'obbligo di tutela della riservatezza sull'identità del segnalante, come stabilito dal novellato art. 2-undecies lett. f) del Codice in materia di protezione dei dati personali²⁴.

4.6 - Verifiche periodiche dell'Organismo di Vigilanza

Il Modello prevede quattro tipi di verifiche periodiche :

- verifiche **sugli atti**, ovvero su tutti quei procedimenti che comportano l'impegno della Società;
- verifiche **sulle procedure, regolamenti e istruzioni interne**, ovvero sulla documentazione che riporta le indicazioni atte a delineare le attività di prevenzione ai fini del Decreto secondo le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza;
- verifiche **sulle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza**, ovvero su quanto segnalato da qualunque soggetto interessato in merito a qualsiasi evento considerato a rischio o dannoso
- verifiche **sul grado di recepimento del modello**, ovvero sul livello di consapevolezza e di conoscenza del personale sulle ipotesi di reato contemplate nel Decreto, anche attraverso interviste personali.

²⁴ DLgs 196/2003 modificato dal DLgs 101/2018 per adeguamento alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 - GDPR

Come già enunciato nei paragrafi precedenti, l'Organismo di Vigilanza predispone un verbale per ciascuna verifica, conservando a sua cura l'eventuale documentazione di supporto.

4.7 - Modalità e periodicità di reporting

Come già detto a proposito delle funzioni attribuitegli, l'Organismo di Vigilanza **relaziona con periodicità almeno annuale**, o tempestivamente in caso di necessità, l'Organo amministrativo riguardo l'attuazione delle politiche del Modello, con riferimento:

- alle attività svolte;
- alle segnalazioni ricevute,
- agli interventi correttivi messi in atto,
- ai possibili correttivi o implementazioni al Modello,
- alla possibile applicazione del sistema disciplinare, in caso di violazione del Modello o dei doveri di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali.

L'Organismo di Vigilanza redige un verbale per ciascuna verifica svolta, e conserva, in un luogo a sua scelta, l'eventuale documentazione di supporto.

Il Consiglio di Amministrazione può richiedere la convocazione dell'Organismo di Vigilanza in qualsiasi momento. Parimenti, l'Organismo di Vigilanza può, in caso di necessità, richiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione per riferire in merito a eventuali illeciti o gravi mancanze riscontrate. Di ogni incontro degli uni con gli altri sarà redatto apposito verbale a cura dell'Organismo di Vigilanza.

4.8 - Profili penali della responsabilità dell'Organismo di vigilanza

Il generale dovere di sorveglianza posto a capo dell'Organismo di Vigilanza ha un ruolo di assoluta centralità nell'ambito dell'efficacia del Modello, al punto che, la

sua non osservanza, comporterebbe l'inapplicabilità, per la Società, dell'esimente alla responsabilità. Ne deriva che, in caso di commissione di illeciti da parte della Società riconducibili al mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, potrebbe insorgere, in capo allo stesso, una responsabilità penale.

La fonte di tale responsabilità potrebbe, da taluno, rinvenirsi nell'art. 40, comma 2 del Codice Penale il quale stabilisce il principio che **“non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”**. Pertanto l'Organismo di Vigilanza potrebbe, secondo tale tesi, risultare punibile a titolo di concorso omissivo nei reati commessi dalla Società.

Al riguardo va però detto che l'obbligo alla vigilanza non implica l'obbligo all'impedimento del reato, e pertanto è lecito ritenere che la responsabilità di cui al citato art. 40, comma 2 del Codice penale sia ravvisabile solo qualora il destinatario dell'obbligo di vigilanza sia anche il garante del bene giuridico protetto. Nel caso di specie l'Organismo di Vigilanza non sembra investito dell'obbligo di vigilare sul compimento dei reati ma sul funzionamento e osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento, essendo esso, nella sostanza, l'organo consultivo dell'Organo amministrativo della Società a cui, solo, compete l'onere di provvedere alla modifica del Modello, secondo le indicazioni e proposte dell'Organismo di Vigilanza stesso.

Tale posizione può trovare consistenza anche nel fatto, seppure non giuridicamente totalmente sovrapponibile, che gli stessi Pubblici Ufficiali o gli Incaricati di Pubblico Servizio in presenza di reato hanno l'obbligo di segnalarlo all'Autorità Giudiziaria ma non è loro esplicitamente richiesto di impedire l'esecuzione del reato.

Tale assunzione pare applicabile anche al caso di reati colposi commessi in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza del lavoro. Anche in tal caso, infatti, l'Organismo di Vigilanza non ha obblighi di controllo dell'attività, ma doveri di verifica della idoneità e sufficienza del Modello a prevenire tali reati.

5 - SANZIONI DISCIPLINARI E SISTEMA SANZIONATORIO

Un aspetto di particolare rilevanza nella costruzione del Modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal modello. L'obbligo sanzionatorio è previsto altresì per violazioni in materia di segnalazione di condotte illecite. Il novellato art. 6 c. 2-bis del D.Lgs 231/2001 in materia di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ex D.Lgs 231/2001, prevede espressamente l'obbligo di sanzionare da un lato la violazione del dovere di riservatezza sull'identità del segnalante e il compimento di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dello stesso, dall'altro il segnalante che abbia effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Più precisamente, ai fini dell'applicazione del sistema sanzionatorio, per "violazione" si intende:

- la non osservanza deliberata di norme del Codice Etico, dei codici di condotta e politiche aziendali richiamate nel MOG ;
- violazione della riservatezza dei segnalanti e violazioni del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante condotte illecite o violazioni del Modello;
- presentazioni con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazioni dei protocolli e/o procedure e delle disposizioni richiamate nel MOG e in tutte le sue parti speciali;

Simili violazioni ledono infatti il rapporto di fiducia instaurato con l'ente, anche in base a quanto previsto dagli artt. 2104 e 2105 cod. civ. che stabiliscono obblighi in termini di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro nei confronti del proprio datore e possono, di conseguenza, comportare azioni disciplinari, a prescindere

dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso.

I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare la contestazione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di rapporto di **lavoro subordinato**, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e/o da normative speciali, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La mancata osservanza delle prescrizioni del Codice Etico e, più in generale, dei protocolli adottati con il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs.231/2001, costituisce un illecito disciplinare sia nel caso in cui sia posta in essere da un dipendente della Società, sia nell'ipotesi in cui la mancanza sia commessa da un collaboratore, compatibilmente con le attività che possono essere da questi poste in essere.

In ragione della loro valenza disciplinare, il Codice Etico e le procedure adottate nel contesto del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare, sono formalmente dichiarati vincolanti per tutti i dipendenti all'atto della comunicazione dell'adozione del modello.

Di seguito viene quindi descritto il Sistema disciplinare, parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, contenente le

sanzioni disciplinari nonché i relativi aspetti procedurali applicabili in conseguenza del comportamento che viola le disposizioni del Codice Etico o i protocolli del Modello della Società.

Vengono di seguito individuate le sanzioni disciplinari irrogabili:

5.1 - Sanzioni per il personale dipendente

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nei Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicati sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - 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 Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, 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 CCNL di categoria.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni: I) richiamo verbale, II) ammonizione scritta, III) multa, IV) sospensione dal lavoro e V) licenziamento. L'accertamento di eventuali violazioni potrà determinare a carico del lavoratore la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa.

Tali sanzioni saranno comminate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si precisa che:

- Incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:

a) violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e alle regole comportamentali contenute nel presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;

b) effettui con colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

- Incorre, inoltre, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree ritenute a rischio dalla Società, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da ledere la fiducia dell'azienda nei confronti del dipendente stesso;
- adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.
- effettui con dolo segnalazioni ex art. 6 2-bis che si rivelino infondate.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno esser comminati

prima che siano trascorsi cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i termini previsti dal CCNL applicato, successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce.

L'irrogazione del provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali applicabili.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante delle associazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato, ovvero dalla RSU.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

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

- gravità delle violazioni commesse;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- 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;
- altre particolari circostanze che caratterizzino la violazione.

Le sanzioni disciplinari (così come previsto dall'art. 7 L. 300/70) ed il Codice Etico, sono portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

5.2 - Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

La violazione da parte dei dirigenti, soggetti al CCNL per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, le violazioni in materia di segnalazioni di condotte illecite ex art. 6 2-bis D.Lgs 231/2001, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. 231/2001, determina 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.

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

- i) multa;
- ii) sospensione dal lavoro;
- iii) risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, degli obblighi di riservatezza circa l'identità del segnalante e del divieto di atti di ritorsioni o discriminatori nei suoi confronti ex art. 6 2-bis D.Lgs 231/2001; dell'effettuazione con colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate; potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ..

Nei casi di gravi violazioni, tra le quali l'effettuazione con dolo di segnalazioni che si rivelino infondate, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ..

5.3 - Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori, comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e del divieto di atti di ritorsioni o discriminatori nei confronti dello stesso ex art. 6 2-bis D.Lgs 231/2001 , nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'Amministratore Unico e il Collegio Sindacale della Società affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.

In particolare, in caso di: violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più amministratori non diretta in modo univoco ad agevolare o commettere un reato ricompreso nel Decreto; violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e del divieto di atti di ritorsioni o discriminatori nei suoi confronti ex art. 6 2-bis D.Lgs 231/2001; l'effettuazione con colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate, l'Organo amministrativo potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca delle procure conferite, a seconda della gravità del fatto.

In caso invece di violazioni del Modello da parte dell'Organo Amministrativo di particolare rilevanza in quanto dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato ricompreso nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) ovvero in caso di effettuazione con dolo di segnalazioni che si rivelino infondate saranno adottate dall'Assemblea dei Soci.

5.4 - Soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali e soggetti "parasubordinati"

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, compreso il professionista incaricato del ruolo di Organismo di Vigilanza,

potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, i contratti stipulati dalla Società con i lavoratori autonomi, i collaboratori, i consulenti potranno prevedere un'apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi principi, dell'obbligo di attenersi a questi, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possano determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.

5.5 - Applicazione delle sanzioni

L'Organo amministrativo è responsabile degli accertamenti necessari, dell'instaurazione del procedimento disciplinare e dell'irrogazione delle sanzioni, a seguito di un'eventuale violazione del Modello. La Società conserva inoltre adeguata documentazione a supporto delle eventuali sanzioni comminate.

L'Organismo di Vigilanza, stante la sua funzione di monitoraggio dell'effettiva attuazione e osservanza del Modello e di tutte le sue componenti, avrà il compito di effettuare le opportune segnalazioni delle possibili violazioni riscontrate o di cui abbia avuto notizia nello svolgimento delle sue attività, e di verificare, in caso di accertamento positivo della violazione, l'effettiva irrogazione, da parte della Società,