



Modello di organizzazione e gestione ex Decreto Legislativo 231/2001

(Versione del 03/04/2018)

INDICE

PARTE GENERALE.....	4
1 PREMESSA.....	5
1.1 Decreto 231/2001.....	6
1.2 Le linee guida di Confindustria	8
1.3 Metodologia di composizione e redazione del Modello della Società.	10
1.4 Approvazione e adozione del Modello	12
1.5 Struttura del Modello della Società.	13
1.6 Destinatari del Modello di Fascino	14
1.7 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico	14
2 IL MODELLO DELLA SOCIETÀ.....	16
2.1 L'attività 16	
2.2 La governance ed il sistema di controllo interno.....	16
2.3 Organigramma.....	17
2.4 Gestione del personale ed interventi in materia di sicurezza sul lavoro	17
2.5 Le attività sensibili	17
3 ORGANISMO DI VIGILANZA	18
3.1 L'iter di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza	18
3.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza	19
3.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza	20
3.4 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	21
3.5 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza	21
3.6 I poteri dell'Organismo di Vigilanza	24
3.7 Il budget dell'Organismo di Vigilanza	25
4 SISTEMA DISCIPLINARE DELLE VIOLAZIONI DEI PROTOCOLLI.....	26
4.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare.....	26
4.2 Destinatari e loro doveri.....	26
4.3 Principi generali relativi alle sanzioni.....	27
4.4 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti	28
4.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	31
4.6 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma prima, lett. a del decreto)	33
4.7 Misure nei confronti dei soggetti esterni	34
5 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	35
5.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali.....	35
5.2 Comunicazione e formazione a favore dei dipendenti	35
5.3 Comunicazione e formazione a favore dei terzi contraenti	36
6 PROCEDURA PER IL WHISTLEBLOWING	37
6.1 PREMESSA 37	

6.2	CONTESTO NORMATIVO.....	37
6.3	DESTINATARI	37
6.4	SCOPO DELLA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING	38
6.5	INVIO DELLE SEGNALAZIONI	38
6.6	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	40
6.7	FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	40
6.8	RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	41
7	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	42
	PARTE SPECIALE.....	43
8	MAPPATURA DEI RISCHI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
8.1	Mappatura dei rischi.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
9	PROTOCOLLI E SISTEMI DI CONTROLLO	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.1	PROTOCOLLI GENERALI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
	AREA AMMINISTRAZIONE E ACQUISTI	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.2	AMMINISTRAZIONE E FINANZA	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.3	ACQUISTI E RAPPORTI CON I TERZI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.3.1	CONTENUTO DEI CONTRATTI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.3.2	TRANSAZIONI COMMERCIALI E FINANZIARIE. RAPPORTI CON I TERZI FORNITORI DI BENI E SERVIZI.	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.3.3	RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CON ALTRI ENTI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.3.4	RAPPORTI CON I COMPETITOR E CON LE PARTI CORRELATE	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.3.5	RAPPORTI CON I TERZI OSPITI DEGLI SPETTACOLI TELEVISIVI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.4	ASSUNZIONI - RISORSE UMANE.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
	AREA PRODUZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.5	PRODUZIONE TELEVISIVA	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.5.1	IDEAZIONE E REALIZZAZIONE DI SPETTACOLI TELEVISIVI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.5.2	CASTING E RAPPORTI CON I TERZI OSPITI DEGLI SPETTACOLI TELEVISIVI	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.5.3	ALLESTIMENTO SET TELEVISIVI COMPLESSI – SEMPLICI – ATTIVITA’ SPECIALI PER ESIBIZIONI ED EVENTI ACROBATICI	Errore. Il segnalibro non è definito.
	ALTRE AREE	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.6	TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.7	TUTELA DELL’AMBIENTE.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.8	INFORMATION TECHNOLOGY.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

PARTE GENERALE

1 PREMESSA

Il presente documento, approvato e formalmente emesso dal Consiglio di Amministrazione, costituisce il **Modello di organizzazione e gestione** (di seguito, anche, il “**Modello**”) predisposto, ai sensi dell’art. 6 del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche, “**Decreto 231/2001**”), da Fascino – Produzione Gestione Teatro S.r.l. (di seguito, anche, “**Fascino**” o la “**Società**”).

Esso è finalizzato alla realizzazione di un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo **volte a prevenire la commissione dei reati rilevanti per il Decreto 231/2001**, ma anche volte a determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società, la motivata consapevolezza di poter teoricamente incorrere con comportamenti personali nelle casistiche di illecito rilevanti ai fini del medesimo Decreto 231/2001.

Con la predisposizione del presente Modello, che si colloca nell’ambito di una perseguita ed opportuna azione preventiva contrapposta ad ogni illecito dell’ente, conformemente alla sua politica di azione professionale, la Società ha quindi inteso assicurare, sempre di più, condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività, sottolineando, con evidenza e piena efficacia, che tutte le forme di comportamento illecito ipotizzabili sono sempre condannate e considerate contrarie ai principi deontologici della propria azione complessiva.

Tale iniziativa è stata, altresì, assunta nella convinzione che - al di là delle prescrizioni del Decreto 231/2001 - l’adozione del Modello, unitamente al Codice Etico, e agli standard di comportamento comunque adottati dalla Società ed alle procedure operative interne attualmente vigenti - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti che a vario titolo collaborano o si interfacciano con il medesimo ente (collaboratori e consulenti esterni), affinché tutti seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire ogni rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto 231/2001.

In un’assoluta ottica di responsabilizzazione, quindi, dei propri dipendenti e di tutti i soggetti terzi che, in generale, operano per suo conto, la Società, per una corretta organizzazione gestionale riferita a scopi preventivi della commissione di reati rilevanti, che è volta a limitare l’azione repressiva del Decreto 231/2001, ha pienamente rilevato e fatta propria, dal medesimo Decreto, la centralità del principio per cui il soggetto giuridico può spendere, in caso di commissione di uno o più reati che lo vedono come beneficiario di un indebito vantaggio connesso, la possibilità di dimostrare la sua assoluta estraneità istituzionale ai fatti criminosi, assecondando così l’effetto di un decisivo fattore esimente che determina la conseguente concentrazione della responsabilità, per ogni reato commesso, esclusivamente in capo al soggetto agente che ha realizzato materialmente l’illecito.

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

Le suddette condizioni esimenti, delineate dallo stesso Decreto 231/2001 con l’apposizione di oneri e comportamenti preventivi, sono state assunte dalla Società come proprie e, come può essere rilevato, esse danno luogo al prioritario contenuto legale del Modello, che è stato appositamente istituito ai fini sopra citati.

In questa prospettiva, in diretta applicazione della lett. a) dell’art. 6 del Decreto 231/2001, questo Modello, nel riassumere il compendio di regole e misure operanti all’interno della Società, e nel costituire esso

stesso, con la sua diffusione e circolazione interna, un ulteriore supporto materiale all'uso diretto, vuole quindi rappresentare, nel suo complesso, lo strumento giuridico informativo primario e risolutivo al fine preventivo predetto, nei termini di una sua perseguita esaustività totale, in virtù della sua riscontrabile piena aderenza ai dettami legislativi applicabili.

1.1 Decreto 231/2001

A mero titolo di riepilogo, utile per chiunque del presente Modello si renda lettore nell'esercizio di qualsivoglia pertinente funzione, si espongono di seguito, in quanto strettamente connesse agli scopi del documento, le principali linee di riferimento normativo poste dal Decreto 231/2001.

Il Decreto in parola, notoriamente, ha introdotto in forma esplicita, nell'ordinamento italiano, il principio per cui gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica rispondono patrimonialmente, a titolo di responsabilità formalmente amministrativa ma sostanzialmente penale, per l'avvenuta commissione di diversi reati, precisati dal Decreto stesso, posti in essere nel loro interesse o a loro vantaggio sia da soggetti in posizione di vertice (c.d. apicale) che da operatori sottoposti alla loro direzione e vigilanza. La responsabilità che deriva in capo all'ente dalla commissione degli specifici reati richiamati dalla norma, si aggiunge, pertanto, in termini anche materiali, a quella che la legge prevede a carico delle persone fisiche che materialmente hanno commesso l'illecito.

Più precisamente, in via innovativa rispetto al passato, il Decreto 231/2001 stabilisce che ogni ente, con o senza personalità giuridica e con la sola eccezione di alcuni enti di rilievo pubblicistico, è potenzialmente soggetto alle sanzioni dal medesimo decreto previste qualora:

- sia stato commesso un reato rientrante tra quelli significativi (cfr. *infra*) da parte di soggetti appartenenti all'ente e cioè da (i) 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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa (c.d. soggetti o persone apicali); (ii) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (i);
- il reato commesso rientri tra quelli elencati agli articoli 24, 24/bis, 24/ter, 25, 25/bis, 25/bis I, 25/ter, 25/quarter, 25/quarter I, 25/quinquies, 25/sexties, 25/septies, 25/octies, 25/nonies, 25/decies, 25/undecies, 25/duodecies e 25/terdecies del Decreto 231/2001, ovvero si tratti di (i) 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; (ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati; (iii) delitti di criminalità organizzata (reati associativi); (iv) concussione (c.d. concussione per coercizione), induzione indebita a dare o promettere utilità (c.d. concussione per induzione) e corruzione; (v) falsità in monete, in carte di credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; (vi) delitti contro l'industria e il commercio; (vii) reati societari e corruzione tra privati; (viii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; (ix) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; (x) delitti contro la personalità individuale (ivi compreso il reato di caporalato) e; (xi) abusi di mercato; (xii) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro; (xiii) ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; (xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore; (xv) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria; (xvi) reati ambientali; (xvii) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; (xviii) razzismo e xenofobia. Pur non essendo ricompresi formalmente nel Decreto 231/2001, la responsabilità amministrativa-penale delle società è stata estesa anche ai reati transnazionali previsti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, cioè alle fattispecie delittuose

concernenti l'associazione per delinquere, di natura semplice o mafiosa, il riciclaggio, il traffico di migranti e l'intralcio alla giustizia, purché commesse in più di uno Stato (si rinvia per l'esame delle singole fattispecie di reato a quanto previsto nell'Appendice Normativa di cui all'**Allegato 1**);

- il reato sia commesso, anche in termini di solo tentativo, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Le sanzioni potenzialmente irrogabili all'ente nel caso di applicazione del Decreto 231/2001, a seguito di un procedimento di natura marcatamente penale, possono consistere, a seconda del reato effettivamente commesso, in:

- (a) sanzioni pecuniarie di ammontare rilevante, variabile a seconda (i) della gravità del fatto, (ii) del grado della responsabilità dell'ente, (iii) dell'attività eventualmente svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, (iv) delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente;
- (b) sanzioni interdittive, previste in particolare con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione e a quelli in materia di sicurezza sul lavoro, quali (i) l'interdizione dall'esercizio dell'attività, (ii) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, (iii) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, (iv) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, (v) il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- (c) confisca, anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza di condanna.

Più precisamente, però, il citato provvedimento legislativo prevede la mancata emersione di responsabilità qualora l'ente si sia dotato preventivamente, rispetto al tempo di commissione del singolo reato, di una serie di strumenti formali "di protezione" comunemente denominati nel loro complesso, nella prassi professionale, "**scudo protettivo**", cui il presente documento direttamente si riconduce.

Ai sensi degli articoli 5 e 6 del Decreto 231/2001, sono fattori costitutivi del c.d. scudo protettivo:

- 1 la presenza, preesistente al reato, di un documento complesso interno definito **modello di organizzazione e gestione**, quale ambisce essere il presente atto, idoneo a svolgere, secondo i criteri normativi applicabili, adeguata azione preventiva rispetto alla commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
- 2 l'esistenza e l'operatività di un precisato organismo dell'ente (c.d. **Organismo di Vigilanza**) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del predetto modello e di curare il suo aggiornamento (per gli enti, ivi comprese le società, di piccole dimensioni i compiti dell'Organismo di Vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente).

E' evidente che i due fattori citati devono presentare precisi requisiti di effettività e funzionalità interna, senza i quali la loro messa in funzione risulterebbe vana ai fini della protezione in oggetto.

Per ciò che attiene il rapporto tra soggetti c.d. apicali e modello, è importante sottolineare come nel caso concreto l'ente deve altresì, al fine di andare effettivamente esente da responsabilità, dimostrare in giudizio, nel caso di azione avversa: (i) che nel commettere il reato costoro hanno agito con dolo (fatta eccezione per i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per i quali l'elemento soggettivo può essere

rappresentato anche dalla colpa) e si sono volontariamente e fraudolentemente sottratti alle prescrizioni contenute nel modello; (ii) che non vi è stata omessa o insufficiente sorveglianza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per entrambi i primi due fattori costitutivi del modello si impone, quindi, una piena dimostrazione di concreta operatività, anche in via di fatto. Per i restanti fattori, invece, risulteranno decisive le circostanze reali del fatto di reato, in relazione alle quali non è concepibile alcuna misura preventiva.

Relativamente ai soggetti non apicali, la presenza del modello esclude presuntivamente, e ciò non va quindi dimostrato caso per caso, ogni forma di responsabilità amministrativo-penale dell'ente. E', in tale ipotesi, il giudice procedente ad avere l'onere processuale di provare l'eventuale inadeguatezza ed inidoneità del modello medesimo.

In seguito all'approvazione del Disegno di Legge recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", è stata introdotta nell'articolo 6, comma 2 *bis* del Decreto 231/2001 la disciplina del "**whistleblowing**" per la tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato, ai sensi della quale i modelli di organizzazione e gestione dovranno prevedere: i) a carico dei vertici aziendali, dipendenti o collaboratori, l'obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello; ii) canali alternativi di segnalazione, nonché misure volte a garantire la riservatezza circa l'identità del segnalante; iii) il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del whistleblower per motivi legati alla segnalazione; iv) l'inserimento, all'interno del sistema disciplinare, di sanzioni nei confronti di chi violi gli obblighi di riservatezza o compia atti di ritorsione nei confronti del denunciante; v) la possibilità, per il segnalante o il relativo sindacato, di denunciare all'Ispettorato del Lavoro eventuali misure discriminatorie adottate dalla società nei suoi confronti, nonché chiedere la nullità del licenziamento/demansionamento ritorsivo o discriminatorio del whistleblower. Si rinvia per l'esame di tale procedura a quanto previsto nella sezione 6 del presente Modello.

1.2 Le linee guida di Confindustria

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello¹.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment e risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

¹ Giacché la Società non risulta essere iscritta ad alcuna associazione di categoria, né comunque vincolata al rispetto di Linee Guida diffusi, nell'implementazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 si è scelto di seguire le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo emanate da Confindustria, in quanto trattasi delle Linee Guida maggiormente diffuse e più ampiamente condivise nell'esperienza italiana.

- 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;
- 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;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati ex D. Lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Secondo le Linee Guida di Confindustria, le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui²:

- 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.

Sia per quanto concerne i reati dolosi che per quelli colposi, i sistemi di controllo preventivo possono essere sintetizzati in:

- adozione di un Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
- procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- comunicazione al personale e sua formazione.

È opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello.

² Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, 2014, pag. 20 e seguenti.

Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi in taluni specifici punti dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), quando ciò sia dovuto alla necessità di garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto. In considerazione di ciò devono essere valutate anche le osservazioni esemplificative contenute nell'appendice delle Linee Guida (cosiddetto Case Study), nonché la sintetica elencazione degli strumenti di controllo ivi prevista.

1.3 Metodologia di composizione e redazione del Modello della Società.

Il presente documento costituisce, come già espresso in apertura, la formalizzazione concreta del Modello della Società e, anche sulla base delle indicazioni contenute nelle linee guida di Confindustria di cui al precedente paragrafo, rappresenta il frutto di un'apposita attività di analisi condotta all'interno dell'ente con il precipuo scopo di dotare la Società di un idoneo strumento in grado di affrancare il medesimo dall'applicazione delle regole sanzionatorie di responsabilità amministrativa previste dal Decreto 231/2001.

L'adeguatezza del Modello è, pertanto, assicurata dalla sua aderenza e coerenza con la realtà dell'ente regolamentata, cui ogni prescrizione del documento è riferita.

In tale ottica, l'elaborazione del Modello e la definizione delle sue componenti normative sono connesse alle risultanze interne dell'ente relative alla sua struttura organizzativa, nonché alla normativa di riferimento ed ai rischi giuridici riconducibili alla conduzione delle sue operazioni tipiche.

A tal riguardo, sono state effettuate (a) apposite interviste conoscitive nei confronti del personale della Società, nonché (b) l'analisi della documentazione specifica riguardante la situazione giuridica, organizzativa, economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

Il presente Modello è stato, poi, elaborato tenendo presenti i suggerimenti contenuti nelle linee guida elaborate, in tema di redazione di modelli organizzativi, di controllo e gestione ex Decreto 231/2001, dalle principali organizzazioni collettive di rappresentatività imprenditoriale.

Sulla base di tali suggerimenti, l'elaborazione del Modello è stata sviluppata, dopo un breve inquadramento giuridico-organizzativo della Società ed una descrizione delle sue attività caratteristiche, sostanzialmente, mediante i seguenti passi operativi:

a) Identificazione analitica delle "aree critiche" e delle "attività sensibili"

L'individuazione delle specifiche aree di attività della Società considerabili a rischio in relazione alla problematica in oggetto, e quella dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse, è oggetto essenziale della mappatura delle attività sensibili, ovvero del punto di partenza concettuale della realizzazione del sistema di gestione del rischio, posto che sulla base delle sue risultanze sono state identificate anche le misure interne preventive che il soggetto agente, se determinato a delinquere, deve necessariamente violare per originare la responsabilità amministrativa dell'ente.

La loro conoscenza preventiva costituisce elemento importante per qualunque soggetto che operi per la Società e la relativa lettura cognitiva è, quindi, strumento di base permanente per ogni possibile intervento preventivo di tutti gli organi interni.

La mappatura delle attività sensibili, in quanto analisi inventariale di ogni singola area critica a rischio, procede in primo luogo ad un'accurata descrizione dell'area operativa di volta in volta interessata

(contenuti, rapporti e azioni) con riferimento alle diverse fattispecie di reato richiamate dal Decreto 231/2001.

All'interno di ogni singola area critica rilevata sono state, quindi, individuate analiticamente le attività sensibili che risultano teoricamente interessabili, per loro stessa conformazione operativa, dalle potenziali casistiche di reato previste dal Decreto 231/2001. L'interessamento è stato identificato tramite il fattore della potenzialità astratta riferita a possibili comportamenti devianti del singolo operatore di cui si sottolinea, volta per volta, l'effettualità teorica anche in ragione dell'assenza di verifiche o di riscontri contemporanei di soggetti terzi in qualunque modo presenti alle operazioni.

Con riferimento alle predette attività, la mappatura delle attività sensibili contiene una precisa indicazione:

- delle funzioni interessate dallo svolgimento dell'attività a rischio;
- della procedura operativa di scopo preventivo seguita all'interno della Società nell'esecuzione della medesima attività e dei controlli di regolarità attualmente vigenti;
- dei controlli ulteriori adottati al fine di predisporre un efficace sistema protettivo esimente ai sensi del Decreto 231/2001, che risultano, poi, perfezionati nei protocolli.

b) Progettazione del sistema dei controlli preventivi e dei protocolli.

Conformemente a quanto disposto dall'articolo 6, comma 2, lett. b, del Decreto 231/2001 è stato predisposto un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi rilevati, su base pratica, nella mappatura delle attività sensibili. In particolare, tale sistema di controlli preventivi **risulta essere idoneo a garantire che i rischi di commissione dei reati siano ridotti ad un "livello accettabile"**, tenendo presente che, nella migliore e più riconosciuta pratica aziendalistica, all'interno di un soggetto imprenditoriale il rischio è universalmente ritenuto accettabile fin quando il costo stimato dei controlli necessari per prevenirlo del tutto risulta inferiore al valore della risorsa da proteggere. Nel caso specifico, la soglia di accettabilità adottata al fine della redazione del Modello è rappresentata da un **sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente**. Tale scelta, in conformità con quanto espresso dalle diverse linee guida elaborate e codificate dalle principali associazioni di categoria, appare in linea con la prevista esenzione della responsabilità dell'ente in caso di elusione fraudolenta del Modello (cfr. art. 6, comma 1, lett. c, del Decreto 231/2001).

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il limite di accettabilità sopra individuato è rappresentato dalla realizzazione di una condotta non accompagnata necessariamente dalla volontà di realizzare l'evento-morte/lesioni personali, violativa del Modello nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza. Ciò in quanto l'elusione fraudolenta del Modello appare incompatibile con l'elemento soggettivo della colpa dei citati reati di omicidio e lesioni personali.

Il sistema predetto si articola, quindi, in specifici controlli, da attuare a differenti livelli di operatività all'interno dell'ente, i quali, uniti alle procedure interne già in uso, configurano, nell'accezione concreta, gli specifici e settoriali "protocolli" inseriti come parte integrante nel presente Modello.

A tale riguardo, in particolare, per maggiore uniformità di redazione nonché al fine di attenuare ragionevolmente, sul piano della comprensione e ricezione, l'impatto dei nuovi precetti operativi contenuti nel Modello, è parso opportuno che questi ultimi si ponessero il più possibile in un'ottica di continuità e

compatibilità rispetto alle procedure ed alle norme interne già presenti nella struttura organizzativa interna, le quali pertanto devono a loro volta considerarsi parte integrante del presente Modello.

Si fa presente, quindi, che il Modello realizzato – conformemente alle indicazioni contenute nelle linee guida delle associazioni di categoria di riferimento - esaurisce, nella sua integralità, le componenti essenziali di un efficace sistema generale di controllo preventivo, dal momento che esso si configura pienamente per l'esistenza di:

- **un sistema organizzativo formalizzato con specifico riferimento alle attribuzioni di funzioni, responsabilità e linee di dipendenza gerarchica, in cui sono identificate le figure apicali e la loro autonomia decisionale;**
- **una separazione e contrapposizione di funzioni, punti di controllo manuali ed informatici, abbinamento di firme e supervisione delle attività dell'ente;**
- **un sistema di poteri autorizzativi e di firma formalizzati e coerenti con le funzioni e le responsabilità interne dell'ente ricoperte dai soggetti apicali;**
- **uno stato di verificabilità, documentabilità e congruità di ogni operazione dell'ente implicante rapporti economici e giuridici con soggetti terzi;**
- **un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;**
- **un Organismo di Vigilanza apposito i cui principali requisiti sono autonomia ed indipendenza, professionalità, continuità di azione;**
- **un sistema di reportistica interna all'ente avente ad oggetto un generale obbligo da parte delle funzioni interne dell'ente, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio" o apicali, di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche);**
- **un sistema di informazione e comunicazione al personale e sua formazione;**
- **un codice etico.**

1.4 Approvazione e adozione del Modello

Il presente Modello - in conformità al disposto dell'art. 6 comma 1, lettera a, del Decreto 231/2001 - è atto di emanazione dell'Organo Amministrativo della Società. Il Consiglio di Amministrazione, in data 03/04/2018 ha formalmente approvato l'adozione ed i contenuti del medesimo e ha provveduto a nominare l'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio stesso, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, disporrà le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del Modello (cfr. **Sezione 7**), allo scopo di consentire la continua rispondenza del medesimo alle prescrizioni del Decreto 231/2001 ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'ente.

La vigilanza sull'adeguatezza e sull'attuazione del Modello è garantita, come anticipato, dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei suoi poteri di controllo.

1.5 Struttura del Modello della Società.

La struttura del Modello della Società è composta, in piena conformità all'articolo 6 del Decreto 231/2001 ed ai suggerimenti elaborati in materia dalle principali associazioni di categoria:

1. da una sezione preliminare contenente alcuni brevi cenni alle peculiarità della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 (**Sezione 1**)
2. da una sezione preliminare contenente alcuni brevi cenni alle peculiari caratteristiche operative ed organizzative della Società (**Sezione 2**);
3. da una sezione dedicata alla disciplina delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e dei flussi informativi da e verso la Società (**Sezione 3 – Allegato 5**)
4. dal sistema disciplinare interno sanzionante in via preventiva le violazioni dei protocolli e del Modello in generale (**Sezione 4**);
5. dal sistema di obblighi di comunicazione e formazione interna ed esterna permanente che concerne anche la problematica amministrativo-sanzionatoria sopra menzionata (**Sezione 5**);
6. dalla procedura di whistleblowing per la segnalazione degli illeciti (**Sezione 6**);
7. dal sistema di aggiornamento del Modello (**Sezione 7**);
8. dalla c.d. mappatura delle attività sensibili, contenente le individuazioni precisate delle attività correnti della Società nei cui ambiti possono essere teoricamente commessi, dalle persone che vi operano, i reati rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 (cfr. art. 6, comma 2, lett. a, del Decreto 231/2001) (**Sezione 8 - Allegato 3**);
9. dai protocolli e sistemi diretti a programmare (oltre che a controllare su) la formazione e l'attuazione delle pertinenti decisioni della Società (c.d. protocolli), preventivi della commissione di reati rilevanti potenziali, con implicito riferimento all'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie (art. 6, comma 2, lett. c, del Decreto 231/2001) (**Sezione 9**);
10. dal regolamento costitutivo e di funzionamento dell'apposito Organismo di Vigilanza interno previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231/2001, ritualmente dotato, in piena conformità al medesimo Decreto, di poteri essenziali ed operativi (**Allegato 2**);
11. dal Codice Etico (**Allegato 4**);
12. dall'Appendice Normativa contenente il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa della Società (**Allegato 1**).

1.6 Destinatarî del Modello di Fascino

Sono destinatari (di seguito, i “Destinatari”) del Modello di Fascino e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso (i “Soggetti Interni”):

- gli amministratori e i dirigenti della Società (cosiddetti soggetti apicali);
- i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*);

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere altresì Destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto del Modello i seguenti soggetti esterni (di seguito i “Soggetti Esterni”):

- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture);

nella misura in cui essi operino per conto o nell’interesse della Società nell’ambito delle aree di attività individuate come sensibili all’interno del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.7 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla Società, pur presentando il Modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.

Proprio in riferimento al Codice Etico si rileva che i comportamenti di amministratori, dirigenti, dipendenti, nonché dei soggetti cosiddetti “esterni” devono conformarsi ai valori generali e ai principi etici di comportamento così come riportati nel “Codice Etico adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001” (di seguito anche il “Codice”) adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 dicembre 2013 e successivamente aggiornato con delibera del 18 marzo 2016.

Tale Codice è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento, che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle loro attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Proprio alla luce di questa sua finalità, il Codice Etico racchiude e istituzionalizza valori volti a cogliere e a garantire a livello aziendale il rispetto del complessivo spirito del D. Lgs. n. 231/2001 e pertanto saranno rinvenibili al suo interno anche principi etici di comportamento espressamente associati alle famiglie dei reati il cui rischio di commissione non è stato ritenuto rilevante alla luce delle attività di *risk assessment*.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

* * * * *

Nelle sezioni successive del presente documento è contenuta, in conformità a quanto sopra, la dettagliata ed articolata rappresentazione del contenuto strettamente operativo del Modello, sin qui introduttivamente delineato, ed una più completa descrizione delle sue caratteristiche essenziali, sempre nel pieno rispetto conciliativo delle disposizioni normative previste dal Decreto 231/2001 e delle peculiarità organizzative della Società.

2 IL MODELLO DELLA SOCIETÀ

2.1 L'attività

Fascino è una società di produzione televisiva indipendente il cui capitale sociale è detenuto, per il 50%, dalla Signora Maria De Filippi e, per la restante parte, dalla società Reti Televisive Italiane S.p.A..

Ai sensi dell'articolo 2 dello statuto, la Società ha per oggetto sociale:

- a) l'esercizio per conto proprio e/o di terzi, diretto ed indiretto, in Italia e/o all'estero, di qualsiasi attività artistica, pubblicitaria, teatrale, promozionale, industriale, commerciale, amministrativa e/o editoriale riguardante il teatro, la musica, la radio, la televisione, il cinema, la fotografia, la stampa e qualsiasi altra forma di spettacolo, rappresentazione notiziario e/o opera in genere (con esclusione dell'esercizio di impresa, di stampa, di giornali quotidiani);
- b) l'organizzazione e/o produzione, per conto proprio e/o di terzi, diretto e/o indiretto, in Italia e/o all'estero, di prodotti e/o pubblici spettacoli teatrali, cinematografici, televisivi, musicali, radiofonici, audiovisivi, multimediali ed editoriali in genere, nonché qualsiasi altra forma di spettacolo artistico in genere, anche pubblicitario;
- c) la realizzazione, la fabbricazione, l'importazione, la produzione ed il commercio in Italia ed all'estero, direttamente e/o indirettamente, per conto proprio e/o di terzi di qualsiasi supporto audiovisivo e multimediale concepito per l'ascolto di musica, per la visualizzazione delle immagini e/o quanto altro;
- d) la gestione per conto proprio e/o di terzi, diretta ed indiretta, di locali televisivi, teatrali e/o cinematografici, o comunque attinenti allo spettacolo artistico in genere con i relativi servizi annessi (bar, guardaroba, ecc.);
- e) la progettazione e la attuazione di piani e/o iniziative per la promozione dell'immagine di persone fisiche e/o giuridiche e/o associazioni e/o enti privati e/o enti pubblici;
- f) l'ideazione e l'esecuzione di progetti relativi alle comunicazioni di massa, sotto qualsiasi forma;
- g) l'intermediazione e la vendita di know-how nel campo della produzione nel settore degli audiovisivi, dello spettacolo e della comunicazione in genere anche multimediale;
- h) la commercializzazione di marchi, invenzioni e modelli ornamentali (merchandising) anche relativi alle opere cinematografiche e televisive ed editoriali in genere;
- i) iniziative di pubblicità da espletarsi in qualsiasi forma;
- j) l'organizzazione di convegni e congressi di ogni tipo.

2.2 La governance ed il sistema di controllo interno

AMMINISTRAZIONE

Il governo societario di Fascino è affidato ad un Consiglio di Amministrazione composto da sei membri.

Al Presidente spetta la rappresentanza dell'impresa. All'Amministratore Delegato spettano (i) tutti i poteri di ordinaria amministrazione, (ii) la funzione di datore di lavoro e responsabile per la sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008, nonché (iii) i poteri, le funzioni e le responsabilità di cui al testo unico n. 152/2006 in materia di ambiente. Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre conferito deleghe nei confronti di uno dei Consiglieri, che svolge anche le funzioni di Direttore Generale e di Responsabile di Produzione, attribuendo a quest'ultimo, *inter alia*, poteri di rappresentanza della Società (e connessi poteri di spesa) per la stipula di contratti di fornitura nonché di appalto di opere e servizi funzionali allo sviluppo e alla realizzazione di programmi televisivi e/o produzioni connesse.

COLLEGIO SINDACALE E REVISIONE ESTERNA

La gestione della Società è controllata da un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti ed è sottoposta alla revisione legale dei conti esterna di apposita società di revisione.

2.3 Organigramma

Viene di seguito riportato l'Organigramma approvato dalla Società

OMISSIS

In particolare, la struttura organizzativa interna della Società risulta composta ed articolata nelle seguenti principali aree e funzioni:

OMISSIS

2.4 Gestione del personale ed interventi in materia di sicurezza sul lavoro

OMISSIS

2.5 Le attività sensibili

OMISSIS

3 ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231/2001, la Società ha istituito un apposito Organismo di Vigilanza interno dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al quale ha affidato il compito di controllare il funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello cui anche i presenti precetti accedono.

3.1 L'iter di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa delibera.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, la strutturazione e la tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché le ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta e a designare il componente dell'Organismo di Vigilanza.

Nella composizione monocratica, al membro dell'Organismo di Vigilanza al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, dovrà essere garantita una posizione di indipendenza.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza deve rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e di moralità.

Rappresentano situazioni di incompatibilità con il ruolo di membro dell'Organismo di Vigilanza i casi in cui un soggetto:

- intrattenga, direttamente o indirettamente, relazioni professionali ed economiche, fatta eccezione per il rapporto di lavoro dipendente e fatte salve le relazioni professionali accessorie all'attività propria dell'Organismo di Vigilanza e di supporto all'Organismo stesso, con la Società o con gli amministratori esecutivi di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio, anche alla luce di un'accorta valutazione sulla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;
- sia stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- venga interdetto, inabilitato o sia dichiarato fallito;
- venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del proprio incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- sia sottoposto a procedimento penale; in particolare, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, dal momento in cui lo stesso riceva la comunicazione di iscrizione tra gli indagati nel registro delle notizie di reato ai sensi dell'art. 335 c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa causa di incompatibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato ed è normalmente di durata triennale dalla data della nomina.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di dipendenti, incaricati dello svolgimento di funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato, secondo la più autorevole dottrina, parte integrante del sistema di controllo interno.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione di sanzioni interdittive nei confronti della Società, a causa dell'inattività dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una qualsiasi delle cause di incompatibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Delegato ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

3.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

➤ Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

➤ **Indipendenza:**

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta e adeguata collocazione gerarchica.

➤ **Professionalità:**

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace e affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile e organizzativa.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

➤ **Continuità d'azione:**

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

3.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001 richiede che l'Organismo sia interno alla Società, partecipi all'organigramma. Soltanto in tal modo l'Organismo di Vigilanza può essere edotto delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una *funzione di staff* al Consiglio di Amministrazione ed è da questo nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale, nonché, in ultima istanza, verso l'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre garantiti, per il tramite dell'inerenza alla Società e in virtù del posizionamento organizzativo, flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

3.4 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale della Società e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione monocratica, con assegnazione dell'incarico ad un componente esterno alla Società.

In considerazione delle specificità delle attività della Società e in relazione alle aree valutate come "sensibili" a seguito del *risk assessment* è stato selezionato come unico componente dell'Organismo di Vigilanza un soggetto che, oltre ad avere competenze di natura organizzativa, legale e amministrativo-contabile, avesse adeguata conoscenza delle peculiarità organizzative e normative vigenti nell'ambiente televisivo, avendo vasta esperienza di *auditing* in imprese di produzione televisiva.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo a carico del soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto, di riferire all'Organismo di Vigilanza della Società. È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

La suddetta composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione.

3.5 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 ed in particolare svolge:

➤ **Attività di vigilanza e controllo:**

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto Legislativo;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree di attività valutate come "sensibili", verificandone l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate una parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale.
- effettuare, anche eventualmente per il tramite di un soggetto esterno all'uopo incaricato, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

➤ **Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico:**

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

➤ **Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello:**

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propulsiva, propositiva e di critica costruttiva, poiché valuta e determina tecnicamente le variazioni da apportare al Modello, formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione, che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- significative modificazioni dell'assetto delle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e delle procure della Società che comportino profili di incompatibilità con l'assetto organizzativo delineato all'interno del Modello organizzativo;
- modifiche normative, in primis a seguito di integrazione legislativa del *numerus clausus* dei reati presupposti.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

➤ **Reporting nei confronti degli organi societari:**

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione; allo stesso modo è necessario che sia garantita una comunicazione periodica verso il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- quando necessario, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, su base quantomeno annuale, riferisce inoltre al Consiglio di Amministrazione in merito alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello stesso e in merito alle attività comunque svolte, ivi incluse quelle di monitoraggio sulla adeguata diffusione del contenuto del Modello. Nella sede dell'incontro quantomeno annuale è presentata un'apposita relazione riepilogativa degli esiti delle verifiche compiute nel periodo di riferimento, rispetto alle quali l'Organismo di Vigilanza fornisce adeguato rendiconto circa gli utilizzi del budget assegnato e formula, per l'approvazione, le richieste delle risorse necessarie per adempiere al proprio ruolo nel periodo successivo.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della Società e suo corretto funzionamento;
- periodicamente, trasmettendo la medesima relazione riepilogativa che, come già esplicitato precedentemente, deve essere inviata su base quantomeno annuale anche al Consiglio d'Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

➤ **Attività di gestione del flusso informativo:**

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi sistematici verso lo stesso Organismo di Vigilanza.

È pertanto necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le informazioni, i

dati e le notizie specificate nel dettaglio delle Parti Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio delle Parti Speciali, così come riepilogate nell'**Allegato 5**, o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza (cosiddetti *flussi informativi*).

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza riguardano altresì, su base occasionale, ogni ulteriore informazione, di qualsivoglia genere purché attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili e il rispetto delle previsioni del Decreto, che possa risultare utile ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (cosiddette *segnalazioni*) ed in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle sanzioni eventualmente erogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di collaboratori, di consulenti ed in generale di soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte di fornitori e di partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) e più in generale da parte di tutti coloro che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

In aggiunta a quanto in ogni caso già previsto in materia di flussi informativi e coerentemente con le ulteriori pattuizioni di cui alla Sezione 6, in materia di *whistleblowing*, l'Organismo di Vigilanza è comunque il soggetto preposto a ricevere, in qualità di responsabile della Procedura di Whistleblowing, la segnalazione degli illeciti da parte di chiunque, all'interno della Società, ne abbia conoscenza e a garantire la riservatezza circa l'identità del segnalante mediante la gestione di appositi canali informativi.

3.6 I poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;

- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di documentazione delle proprie attività, delle proprie valutazioni e decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo o della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;

può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare e Sanzionatorio adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro nel caso dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti.

3.7 Il budget dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del *budget* stesso quantomeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

4 SISTEMA DISCIPLINARE DELLE VIOLAZIONI DEI PROTOCOLLI

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lett. e) e dell'articolo 7, comma 4, lett. b), del Decreto 231/2001, il Modello deve prevedere un idoneo sistema disciplinare in grado di garantire l'efficacia ed effettività del Modello medesimo.

Detto contenuto obbligatorio è realizzato sia attraverso la descrizione di controlli e misure obbligatori in atto, sia attraverso le specifiche formulazioni dei pertinenti protocolli, sia anche attraverso specifiche disposizioni sanzionatorie.

Un siffatto apparato normativo interno, specie nei profili sanzionatori, deve essere, oltretutto, conforme alla disciplina giuslavoristica vigente nel nostro ordinamento (in particolare: articoli 2104 e ss. del codice civile; articolo 7 della legge n. 300/1970; articoli 68 e ss. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di aziende del settore del vetro; articoli 2 e ss. della legge n. 604/66).

A tale scopo, in conformità a quanto prescritto dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), l'Organo amministrativo, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, si è assicurato la piena conoscenza del presente Modello, anche attraverso l'affissione continuativa del medesimo in luoghi accessibili a tutti i dipendenti. La suddetta affissione è avvenuta con particolare evidenza di richiamo per l'impianto sanzionatorio del Modello stesso.

4.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di imprese radiotelevisive private del 8 novembre 2006, come da ultimo modificato dal Verbale di Accordo del 17 aprile 2014; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

4.2 Destinatari e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari derivante da Infrazioni.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

4.3 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario (tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito);
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

4.4 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello (ivi compresi i casi di violazione della Procedura di Whistleblowing di cui alla successiva Sezione 6) sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL di settore, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

In particolare per i lavoratori dipendenti di imprese radiotelevisive private, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni³:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa fino all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;
- e) licenziamento per giusta causa⁴.

Il CCNL non prevede espressamente il licenziamento tra le sanzioni disciplinari elencate, tuttavia deve ritenersi che in caso di grave violazione disciplinare il datore di lavoro possa disporre il licenziamento del dipendente per giusta causa a norma dell'art. 2119 c.c..

➤ Il richiamo verbale

Il richiamo verbale, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di mancanze lievi, quali:

violazione delle procedure interne, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli

³ Art. 63 "Provvedimenti disciplinari" del CCNL per i dipendenti delle imprese radiotelevisive private.

⁴ Sebbene l'art. 63 "Provvedimenti disciplinari" del CCNL per i dipendenti delle imprese radiotelevisive private non faccia espresso riferimento al licenziamento disciplinare nel novero delle sanzioni erogabili, si ritiene pacifico che una grave infrazione disciplinare possa costituire giusta causa di licenziamento.

obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere.

➤ **L'ammonizione scritta**

L'ammonizione scritta, in accordo al CCNL5, è applicabile al dipendente a fronte di mancanze di rilievo superiore a quelle per le quali si ritiene sufficiente il ricorso al richiamo verbale e di rilievo inferiore a quelle per le quali occorre ricorrere alle sanzioni della multa e della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, quali:

- tolleranza consapevole delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo di cui alle previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il richiamo verbale;
- in generale, commissione di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con il richiamo verbale, o commissione reiterata di queste ultime.

➤ **La multa fino all'importo di 4 ore di normale retribuzione**

La multa fino all'importo di 4 ore di retribuzione, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazione delle procedure interne, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza, per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio;
- in generale, commissione di Infrazioni con negligente mancanza e di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabili con l'ammonizione scritta, o commissione reiterata di queste ultime.

⁵ L'art. 64 del CCNL relativo ai "Ammonizioni scritte, multe e sospensioni" dispone che tali provvedimenti possano essere applicati a titolo esemplificativo nei confronti del lavoratore che: *"- non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato; -senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;-compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori; -esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli; -per disattenzione o per negligenza guasti il materiale dell'azienda; -venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro; -fuori dall'azienda compia per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa; -non sia reperibile al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare per lo stato di malattia; -contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista o sia indicato con apposito cartello;-ometta la timbratura del proprio cartellino di presenza ovvero ne effettui irregolare timbratura oppure effettui irregolari movimenti o timbrature di cartellini di terzi dipendenti ovvero deleghi a terzi il movimento o la timbratura del proprio cartellino in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.*

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo".

Le esemplificazioni proposte all'interno del contratto collettivo costituiscono valido presupposto per l'applicazione di tutte le sanzioni previste per la categoria. La scelta dell'una o dell'altra sanzione dovrà essere effettuata a seconda della gravità della violazione concretamente posta in essere. Si ritiene pertanto che ai fini di valutare correttamente la gravità dell'illecito disciplinare debba aversi riguardo dell'elemento soggettivo alla base del comportamento irregolare del lavoratore. Si ritiene dunque che debbano considerarsi "lievi" e punibili con il semplice richiamo verbale le violazioni poste in essere dal lavoratore per scarsa diligenza; "intermedie" e punibili con l'ammonizione scritta la consapevole tolleranza di violazioni "lievi" e le violazioni "lievi" poste in essere reiteratamente; "gravi" e punibili con la multa tutte le violazioni caratterizzate da un comportamento negligente del lavoratore che lasci intendere il disinteresse di quest'ultimo al corretto e puntuale adempimento delle proprie mansioni ed uno scarso rispetto per il datore di lavoro; "molto gravi" e punibili con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione la negligente tolleranza di violazioni "gravi", la commissione di violazioni con grave negligenza e dimostrata responsabilità, la reiterata commissione di violazioni "gravi".

➤ **La sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino ad un massimo di 10 giorni**

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione che, come previsto dal CCNL, non può essere superiore a 10 giorni, può essere comminata al dipendente a fronte di:

☒ tolleranza per negligenza delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, delle procedure interne, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con la multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione;

- in generale, commissione con negligenza, dimostrata responsabilità e causando danno alla Società o ad altri Destinatari, di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione, o commissione reiterata per almeno tre volte di queste ultime;
in particolare commissione, con negligenza e dimostrata responsabilità, di un'Infrazione di rilevanza tale da integrare, anche in via puramente astratta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001;

➤ **Il licenziamento per giusta causa**

La sanzione del licenziamento disciplinare è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazione, o comunque mancato rispetto, con colpa grave e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, delle procedure interne, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza;
- adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento negligente e non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tale comportamento siano ravvisabili gli estremi di un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio, ovvero una reiterata negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro;
- tolleranza, con colpa grave e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il licenziamento disciplinare senza preavviso;
- in generale, commissione, con grave negligenza e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari, di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni, o commissione reiterata di queste ultime per oltre tre volte;
- in particolare, commissione, con grave negligenza o con dolo, di un'Infrazione di tale rilevanza da integrare, in via ragionevolmente concreta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate

dal D. Lgs. 231/2001, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società;

- condanna, in via definitiva, per reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e, in ogni caso in cui, data l'essenza dello stesso, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette Infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

4.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto di natura dirigenziale ovvero direttiva è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente⁶ si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro di natura dirigenziale ovvero direttiva, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali Infrazioni poste in essere dai dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo relativo ai Principi generali relativi alle sanzioni,

⁶ Ai sensi dell'articolo 1 – Parte Prima – del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 25 novembre 2009 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, come da ultimo modificato Verbale di Accordo del 31 dicembre 2014 rubricato *Qualifica e suo riconoscimento - Applicabilità del contratto*. Controversie prevede che: "1. Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del cod.civ. e che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa. 2. Rientrano sotto tale definizione, ad esempio, i direttori, i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli institori ed i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda. 3. L'esistenza di fatto delle condizioni di cui sopra comporta l'attribuzione della qualifica e quindi l'applicabilità del presente contratto. 4. Le eventuali controversie in merito al riconoscimento della qualifica di dirigente sono sottoposte alla procedura di cui ai commi 2, 3 e 4 del successivo art. 21 ed il riconoscimento che ne consegue comporta l'applicazione del contratto con effetto dalla data di attribuzione delle mansioni oggetto della controversia".

compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali e nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di di aziende produttrici di beni e servizi del 25 novembre 2009 rinnovato in data 30 dicembre 2014, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, di adottare comportamenti non conformi al Modello ovvero in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di maggiore gravità sono i seguenti:

➤ **Licenziamento con preavviso⁷**

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette sensibili, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

➤ **Licenziamento senza preavviso**

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante ai sensi del Decreto e nel caso in cui il dirigente riceva la comunicazione di iscrizione tra gli indagati nel registro delle notizie di reato ai sensi dell'art. 335 c.p.p. prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società si riserva la possibilità di applicare, a sua scelta, nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto, con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

All'esito del giudizio penale che confermi la violazione del Modello da parte del dirigente⁷, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità⁸.

⁷ Nel caso sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, sia poi emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p, il dirigente potrebbe in ogni caso essere soggetto alla sanzione disciplinare del licenziamento con o senza preavviso, nella misura in cui, per esempio, si sia sostanziata una grave menomazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

⁸ Ai sensi dell'articolo 15 – Parte Terza – del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 25 novembre 2009 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, come da ultimo modificato Verbale di Accordo del 31 dicembre 2014 rubricato *Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione*, prevede:

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che il Consiglio di Amministrazione non potrà irrogare alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

4.6 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma prima, lett. a del decreto)

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i diversi portatori di interesse.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

"[omissis]4. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda. È in facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico dell'azienda. 5. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione. 6. Le garanzie e le tutele di cui al 4° comma del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso. 7. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato".

4.7 Misure nei confronti dei soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, i fornitori e i partner anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta

indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

5 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

È presupposto per l'idoneità e l'efficacia del Modello la più ampia divulgazione del medesimo, all'interno ed all'esterno della Società.

Pertanto, è ufficialmente attivato ogni adeguato sistema per facilitare e promuovere la conoscenza del Modello e del Codice Etico nei confronti (a) dei componenti degli organi sociali dell'ente, (b) del personale dell'ente, con grado e formazione diversi a seconda della posizione e del ruolo, (c) dei consulenti ed altri soggetti al medesimo ente eventualmente e contrattualmente legati.

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

5.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza comunica formalmente, in via personale ed individuale, direttamente, il Modello ed il Codice Etico ai componenti degli organi sociali direttivi e di controllo.

5.2 Comunicazione e formazione a favore dei dipendenti

L'Organo amministrativo cura, o farà in modo che altri curino, sulla base delle indicazioni e proposte provenienti dall'Organismo di Vigilanza, la formazione del personale (anche attraverso incontri formativi con i responsabili della Società, che poi replicheranno i medesimi incontri con i relativi collaboratori e dipendenti) e/o tramite sistemi di e-learning relativamente al contenuto del Decreto 231/2001, del Modello e del Codice Etico della Società.

A tale riguardo, la formazione del personale si fonda sulle seguenti linee guida:

1. Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente (c.d. soggetti in posizione apicale):

- i) comunicazione del Modello e del Codice Etico a tutti i dirigenti e responsabili di funzione con ogni strumento ritenuto idoneo;
- ii) seminario di aggiornamento organizzato in occasione di intervenute sostanziali modifiche normative in materia o ogni qual volta sia ritenuto opportuno in occasione di interventi giurisprudenziali o dottrinali di rilievo ovvero modifiche di carattere sostanziale del Modello;
- iii) predisposizione di un apposito ambiente nella rete *intranet* relativo al Decreto 231/2001, nonché al Modello ed al Codice Etico adottati;
- iv) invio di *e-mail* di aggiornamento;
- v) inserimento di una adeguata informativa nelle lettere di assunzione dei nuovi assunti, con consegna di un estratto del Modello, accompagnata da una descrizione delle sue caratteristiche principali.

2. Altro personale (c.d. soggetti in posizione non apicale):

- i) affissione del Modello e del Codice Etico nella bacheca dell'ente (ivi compreso ogni sito produttivo/luogo di lavoro);
- ii) predisposizione di un ambiente presso la rete *intranet* relativo al Decreto 231/2001, nonché al Modello ed al Codice Etico adottati;
- iii) comunicazione del Modello a ciascun neo assunto con ogni strumento ritenuto idoneo;
- iv) invio di *e-mail* di aggiornamento;
- v) inserimento di una adeguata informativa nelle lettere di assunzione dei nuovi assunti, con consegna di un estratto del Modello, accompagnata da una descrizione delle sue caratteristiche principali.

5.3 *Comunicazione e formazione a favore dei terzi contraenti*

L'Organo amministrativo deve curare, o fare in modo che altri curino, sulla base delle indicazioni e proposte provenienti dall'Organismo di Vigilanza, una adeguata informativa (anche in termini di conoscibilità) ai terzi contraenti con la Società (consulenti, collaboratori, fornitori, *partners* etc.) relativamente al Decreto 231/2001 ed alle modalità di attuazione del medesimo adottate dalla Società. Inoltre, l'Organo amministrativo, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, curerà o farà in modo che altri curino, la predisposizione di apposite clausole contrattuali in grado di vincolare anche i terzi soggetti al rispetto dei principi sanciti nel Modello e nel Codice Etico ed in genere al rispetto delle disposizioni di cui al Decreto 231/2001, nei termini ed alle condizioni che saranno ritenuti più opportuni anche secondo quanto previsto nei protocolli.

6 PROCEDURA PER IL WHISTLEBLOWING

6.1 PREMESSA

Per “whistleblowing” (di seguito “**Segnalazione**”) si intende qualsiasi notizia riguardante condotte sospette non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico, dal Modello adottato dalla Società e dal D.lgs. 231/2001, nonché dalle procedure interne e dalla disciplina esterna comunque applicabile a Fascino, nonché denunce ed esposti ricevuti dal Collegio Sindacale per tematiche di competenza. Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante.

6.2 CONTESTO NORMATIVO

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179 è stata introdotta nell’ordinamento la disciplina in materia di whistleblowing, ovvero le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” .

Tale legge ha altresì innovato il testo del D.lgs. 231/2001 laddove, introducendo i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater nell’articolo 6 del D.lgs. 231/2001, ha disposto che i modelli di organizzazione e gestione devono prevedere: i) a carico dei vertici aziendali, dipendenti o collaboratori, l’obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; ii) canali alternativi di segnalazione, nonché misure volte a garantire la riservatezza circa l’identità del segnalante; iii) il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del whistleblower per motivi legati alla segnalazione; iv) l’inserimento, all’interno del sistema disciplinare, di sanzioni nei confronti di chi violi gli obblighi di riservatezza o compia atti di ritorsione nei confronti del denunciante; v) la possibilità, per il segnalante o il relativo sindacato, di denunciare all’Ispettorato del Lavoro eventuali misure discriminatorie adottate dalla società nei suoi confronti, nonché chiedere la nullità del licenziamento/demansionamento ritorsivo o discriminatorio del whistleblower.

6.3 DESTINATARI

Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali di Fascino;
- tutti i dipendenti di Fascino;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d’interessi con la Società (“**Terzi**”).

6.4 SCOPO DELLA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Il presente documento (di seguito “**Procedura di Whistleblowing**”) si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse.

Tali Segnalazioni riguardano, in particolare, i seguenti ambiti inerenti al sistema di controllo:

- a) richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico, del Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale (es: violazione di divieti e disposizioni aziendali, controlli sull’operato dei fornitori);
- b) comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice Etico del Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse della Società (es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali);
- c) comunicazioni di presunte violazioni del Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale - di diretta competenza del Collegio Sindacale o dell’Organismo di Vigilanza - anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti dal Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale;
- d) denunce, provenienti da Terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;
- e) complaints (esposti) riguardanti tematiche di contabilità e controlli.

6.5 INVIO DELLE SEGNALAZIONI

I Destinatari inviano le Segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate. Qualora un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. altri dipendenti/Terzi), lo stesso ha l’obbligo di trasmettere la Segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall’intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente Procedura di Whistleblowing, con l’applicazione, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari di cui alla Sezione 4 del presente Modello.

La segnalazione deve essere inviata esclusivamente all’Organismo di Vigilanza mediante qualunque supporto scritto (posta ordinaria, e-mail, fax, sms) ovvero attraverso un indirizzo di posta elettronica (segnalazioni@fascinopgt.it) appositamente ed esclusivamente dedicato dalla Società alla ricezione delle Segnalazioni da parte dell’Organismo di Vigilanza medesimo. Tale sistema dedicato, inoltre, consentirà di tenere riservata, in prima battuta e salva in ogni caso la possibilità di una successiva indagine, l’identità del segnalante, il cui indirizzo di posta elettronica dal quale sia partita la Segnalazione arriverà all’indirizzo di posta elettronica dedicato in forma criptata.

L’Organismo di Vigilanza all’atto della ricezione di una Segnalazione, provvederà a conservare la medesima in un’apposita cartella situata in un’area protetta del database della Società. In tale cartella sarà archiviata

altresi tutta la documentazione e le e-mail scambiate inerenti a ciascuna Segnalazione, sino alla chiusura della stessa.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte dell'Organismo di Vigilanza al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata dall'Organismo di Vigilanza, con le relative motivazioni.

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche (eventualmente anche tramite attività di audit) nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione e in ogni caso informando l'Amministratore Delegato;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;
- d) informare l'Amministratore Delegato affinché questi valuti l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio dell'attuazione;
- e) informare il Collegio Sindacale interessato da particolari Segnalazioni - ovvero riguardanti tematiche relative a denunce ex art. 2408 c.c. (denunce da parte dei soci) – oltre che l'Amministratore Delegato, affinché siano valutate eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
- f) informare l'Amministratore Delegato affinché questi valuti eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione dei contratti in essere con la Società);
- g) informare l'Amministratore Delegato affinché questi valuti l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, anche ai sensi di quanto previsto nella Sezione 4 del presente Modello, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- h) sottoporre alla valutazione dell'Amministratore Delegato gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati;
- i) informare in ogni caso l'Amministratore Delegato in merito a tutte le Segnalazioni che, seppur non strettamente rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, siano comunque ritenute fondate.

Con periodicità semestrale (se non diversamente richiesto), fornisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale della Società un apposito report riepilogativo delle Segnalazioni eventualmente

pervenute contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

6.6 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza cura l'attività di protocollo delle Segnalazioni, la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della Segnalazione.

6.7 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare e legittima l'applicazione da parte della Società delle sanzioni previste nella Sezione 4 del presente Modello, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui :

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del segnalante che effettua una Segnalazione ai sensi della presente Procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Colui che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile Amministrativo che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione all'Amministratore Delegato per l'adozione dei provvedimenti del caso.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

6.8 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente Procedura di Whistleblowing lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura di Whistleblowing, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Procedura di Whistleblowing.

7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a, del Decreto 231/2001, l'adozione del Modello compete all'organo dirigente dell'ente. Ciò significa che competente per l'approvazione del Modello è il Consiglio di Amministrazione della Società.

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

- (i) implementare il Modello;
- (ii) migliorare l'efficacia e l'effettività del Modello stesso;
- (iii) adeguare il Modello alle intervenute modifiche del quadro normativo e/o della struttura organizzativa dell'ente.

Il Modello è soggetto a due tipi di verifiche, che devono essere effettuate dall'Organismo di Vigilanza:

- (i) verifiche sugli atti: periodicamente si procede a una verifica dei principali atti dell'ente conclusi dalla Società in aree di attività a rischio;
- (ii) verifiche di procedure: periodicamente è verificato l'effettivo funzionamento del Modello. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, di tutti i soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto 231/2001, con interviste a campione.

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

Il Consiglio di Amministrazione può delegare alcuni o tutti i poteri di aggiornamento del Modello di cui sopra a singoli amministratori.

Il Consiglio di Amministrazione, o il soggetto a ciò delegato, provvede agli opportuni aggiornamenti del Modello solo dopo aver preventivamente consultato l'Organismo di Vigilanza e sulla base di quanto da quest'ultimo segnalato.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 7, comma 4, del Decreto 231/2001, si procede ad obbligatoria modifica del Modello ogni qualvolta si verifichino significative violazioni delle prescrizioni (protocolli) ovvero quando intervengano nell'ente mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

PARTE SPECIALE

OMISSIS