

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
EX D.LGS. N. 231 DEL 08 GIUGNO 2001**

# INDICE

## PARTE GENERALE:

<b>CAPITOLO I: ANALISI DELLA NORMATIVA</b>	<b>3</b>
1.1. RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELL'ENTE EX D.LGS. 231/2001	3
1.2. I REATI PRESUPPOSTO	5
1.3. SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO DAL D.LGS. 231/2001	6
1.4. MISURE CAUTELARI	7

<b>CAPITOLO II: LA SOCIETA' E IL MODELLO</b>	<b>8</b>
2.1. THE DIGITAL BOX S.P.A	8
2.2. ASSETTO SOCIETARIO E ORGANIZZATIVO	8
2.3. IL MODELLO EX D.LGS. 231/2001: SCOPO - COSTRUZIONE – ARTICOLAZIONE – COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE	8

<b>CAPITOLO III: ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)</b>	<b>10</b>
3.1. DISCIPLINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	10
3.2. STRUTTURA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	10
3.3. ATTIVITÀ E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	11
3.4. SEGNALAZIONI E TUTELA DEL WHISTLEBLOWING	12

<b>CAPITOLO IV: SISTEMA SANZIONATORIO</b>	<b>13</b>
4.1. STRUTTURA E FINALITA'	13
4.2. VIOLAZIONE DEL MODELLO E CODICE ETICO	14

## PARTE SPECIALE:

REATI PRESUPPOSTO APPLICABILI ALLA SOCIETÀ	<b>16</b>
PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	<b>17</b>
ALLEGATI:	<b>PAR.</b>
Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24-25)	I
Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)	II
Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)	III
Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25)	IV
Delitti contro l'industria e il commercio ( Art. 25-bis-1 )	VI
Reati Societari (Art. 25-ter)	VII
Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies)	X
Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies)	XI
Omicidio colposo e lesioni colpose da infortuni sul lavoro e malattie professionali	XII
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25octies)	XIII
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies)	XV
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.25decies)	XVI
Reati ambientali (Art. 25-undecies)	XVII
Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs.n.231/01)	XXI
ALLEGATI AL MODELLO 231: CODICE ETICO – G.A.P. – R.S.A. – VISURA STORICA SOCIETA'	

### ABBREVIAZIONI:

- Modello organizzativo di gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001: MOGC231 – MOD231 – M231
- Codice Etico: C.E.
- Gap analysis: G.A.
- Risk self assesment: R.S.A.
- Organismo di Vigilanza: OdV – O.d.V.

# PARTE GENERALE

## CAPITOLO I: ANALISI DELLA NORMATIVA (D.LGS. 231/2001)

### 1.1 RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE EX D.LGS. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 reca la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300". È entrato in vigore il 4 luglio 2001 ed ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una forma di responsabilità di carattere amministrativo in capo agli "Enti", per determinate fattispecie di reato compiute a vantaggio o, in via alternativa, nell'interesse degli stessi.

Tale forma di responsabilità, sebbene definita dal Legislatore come "amministrativa", presenta caratteri propri della responsabilità penale essendo rimesso al Giudice penale competente, sia l'accertamento della commissione del reato, sia la valutazione dell'irrogazione della sanzione da comminare in caso di esito positivo delle indagini.

La disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica: società commerciali, di capitali e di persone, associazioni anche prive di personalità giuridica, a eccezione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici, nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1, co. 2). La responsabilità è affermata quando il reato sia commesso a "vantaggio" e "interesse", ove rispettivamente il primo indica una situazione in cui si è realizzata una concreta acquisizione di una utilità economica, rappresentato da un effettivo beneficio ottenuto dall'Ente, mentre il secondo indica un'azione finalizzata a ottenere un vantaggio per l'Ente. In quest'ultimo caso, affinché possa dirsi verificata la circostanza fattuale, occorrerà analizzare l'effettiva intenzione dell'autore nella realizzazione materiale del reato, indipendentemente dal conseguimento o meno dell'obiettivo.

Qualora il reo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi non potrà essere imputato alcunché all'Ente, il quale andrà esente da ogni qualsivoglia genere di responsabilità penale e/o amministrativa che sia.

La responsabilità dell'Ente è estesa anche ai casi di tentativi di reato.

L'art. 4 del Decreto 231/01 disciplina i reati commessi all'estero, prevedendo che gli Enti avente sede principale sul territorio italiano rispondano anche in relazione a reati presupposto commessi all'estero, nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7 e 10 c.p., purché nei loro confronti non proceda lo Stato in cui è stato commesso il fatto.

Dunque, l'Ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono attività amministrative e di direzione, ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (Enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'Ente non stia procedendo lo Stato in cui è stato commesso il fatto.

Qualora la normativa preveda che l'autore del reato sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta sia formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

Il Decreto indica poi come eventuali autori dei reati:

- a) "le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso", cosiddetti soggetti apicali (art. 5, comma 1, lett. a);
- b) "le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)", cosiddetti soggetti sottoposti (art. 5, comma 1, lett. a).

Dalla distinzione tra le due categorie di cui sopra deriva una graduazione della responsabilità dell'ente coinvolto, nonché una differente imputazione giuridica dell'onere probatorio.

Infatti, allorché uno dei reati presupposto sia commesso da un soggetto apicale vige, all'interno del sistema delineato, una presunzione semplice, *juris tantum*, secondo la quale l'ente non risponde se prova che:

- "a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)" (art. 6, co. 1).

Viceversa, grava in capo al PM l'onere della prova nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti; l'ente è, pertanto, responsabile soltanto nell'ipotesi in cui "la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza". Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se "la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

Quanto ai modelli di cui alla lettera a), del comma 1 dell'art. 6, gli stessi devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
  - b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
  - c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
  - d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
  - e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
- Inoltre, i modelli di cui alla lettera a) del comma 1 dell'art. 6 devono prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, co. 1, lett. a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il Decreto stabilisce inoltre il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

**Trasformazione dell'ente:** resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

**Fusione:** l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

**Scissione:** resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

**Cessione o di conferimento dell'azienda:** In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il Decreto stabilisce che, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o per gli illeciti amministrativi di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

## 1.2. I REATI PRESUPPOSTO

L'Ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione ai reati individuati dal Decreto (cd. reati presupposto), e s.m.i., nonché dalle leggi che espressamente e tassativamente richiamano la disciplina del Decreto, che siano entrate in vigore prima della commissione del fatto.

Dalla entrata in vigore del decreto e soprattutto negli ultimi anni, sono intervenuti numerosi interventi del Legislatore che hanno esteso la responsabilità penale ed amministrativa degli Enti ad una sempre maggiore gamma di reati.

I reati presupposto a cui il Decreto si riferisce sono quelli previsti dalla Sez. III del Capo I del d.lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e ss.), che possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001)
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001)
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001)
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001)
7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001)
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001)
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001)
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001)
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001)
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001)
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001)
15. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001)
16. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)
17. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001)
18. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001)
19. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001)
20. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
21. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
22. Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
23. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
24. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)
25. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]
26. Delitti contro il patrimonio culturale (Articolo 25-septiesdecies)
27. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Articolo 25-duodecies).

Il D.Lgs. 231/2001, non è statico, ma si tratta di una norma in continuo ampliamento: il legislatore infatti può attrarre nel perimetro del D. Lgs. 231/2001 nuove fattispecie di reato.

### 1.3 SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO DAL D.LGS. 231/2001

L'apparato sanzionatorio per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato prevede a carico dell'Ente:

- a) sanzioni pecuniarie,
- b) sanzioni interdittive;
- c) sanzioni accessorie: *confisca e pubblicazione della sentenza*.

Le sanzioni amministrative a carico dell'Ente si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

La prescrizione è interrotta nel caso di: richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive; contestazione dell'illecito amministrativo.

Per effetto dell'interruzione, inizia a decorrere un nuovo periodo di prescrizione.

Se l'interruzione è avvenuta mediante la contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio. I termini prescrittivi per l'illecito amministrativo dell'Ente e per il reato della persona fisica, quindi, non necessariamente coincidono.

a) sanzione pecuniaria: in caso di condanna dell'Ente è sempre applicata la sanzione pecuniaria la quale è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su quote, di valore variabile secondo parametri prestabiliti dal Decreto.

L'importo di una quota va da un  $\leq$  minimo di euro 258 a un  $\geq$  massimo di euro 1.549.

Nel determinare l'entità della singola quota il giudice tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. In sede di determinazione della sanzione, il giudice stabilisce altresì il numero delle quote applicabili - non inferiore a 100 né superiore a 1.000 - tenuto conto della gravità del reato, del grado di responsabilità dell'Ente, dell'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze e per prevenire la commissione di altri illeciti.

Ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria sono previsti:

- qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- se il danno cagionato sia di particolare entità.

Inoltre, la riduzione della sanzione pecuniaria può essere quantificata da 1/3 alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato;
- è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

b) sanzioni interdittive: si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria, ma solo se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni: l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso: 1) da un soggetto apicale; 2) da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative; oppure in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono:

- interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Esse rappresentano le misure maggiormente afflittive per l'Ente e sono normalmente temporanee, tuttavia, nei casi più gravi, possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Le sanzioni interdittive non si applicano - o sono revocate se applicate in via cautelare - qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado (ex art. 17 d.lgs. 231/01) abbia: risarcito il danno o lo abbia riparato; eliminato le conseguenze dannose/pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso; messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato; eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Qualora ricorrano tutti questi comportamenti, di ravvedimento operoso, la sanzione interdittiva è sostituita da quella pecuniaria.

c) sanzioni accessorie:

confisca: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalla Corte di Cassazione (Cass. Pen., S.U., 27.03.08, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; inoltre, è stato specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente).

pubblicazione della sentenza di condanna: consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente. La condanna definitiva è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

#### 1.4 LE MISURE CAUTELARI

Il Decreto ha previsto la possibilità di applicare in via cautelare alcuni provvedimenti volti a realizzare una tutela anticipata in caso di condanna dell'Ente.

E' necessario però che sussistano gravi indizi di responsabilità per l'Ente e fondati e specifici elementi di concreto pericolo di reiterazione del reato per il quale si procede.

Una volta accertato che sia possibile procedere con le misure cautelari, il giudice deve determinarle tenendo conto della specifica idoneità delle stesse in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto; deve poi tenere conto del principio di proporzionalità delle stesse all'entità del fatto e alla sanzione eventualmente applicabile.

Le misure cautelari possono essere rappresentate da provvedimenti interdittivi, dal commissariamento giudiziale, dal sequestro preventivo e dal sequestro conservativo.

Il commissariamento giudiziale presuppone la prosecuzione dell'attività dell'Ente per opera di un commissario. In genere, si utilizza tale strumento in luogo della misura interdittiva:

-quando l'Ente svolge un pubblico servizio la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

-l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare, tenuto conto delle dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il sequestro preventivo si applica esclusivamente su beni per cui sia consentita la confisca, vale a dire il profitto e il prodotto del reato.

Il sequestro conservativo è volto in via cautelare a preservare le garanzie per il pagamento della sanzione, delle spese del procedimento o di ogni altro importo dovuto all'Erario e colpisce i beni mobili e immobili dell'Ente, le somme o le cose di cui sia creditore.

## CAPITOLO II: LA SOCIETA' E IL MODELLO

### 2.1. THE DIGITAL BOX S.P.A.

The Digital Box S.p.A (c.f. e p.i.: 08091690969) ha sede in Gravina in Puglia (BA) Larchetto San Francesco, n. 5. La società ha per oggetto l'attività di progettazione, sviluppo e vendita di piattaforme informatiche, principalmente dedicate al settore "Digital Mobile", fruibili, in particolar modo, per l'advertising in ambito "Digital Mobile Web" e per le peculiari "Web Applications", nonché l'attività di fornitura di servizi professionali correlati.

La società sviluppa tecnologie di Intelligenza Artificiale, evolute ma alla portata di tutti, per creare piattaforme digitali che accelerino la crescita del business in ambito Marketing, Comunicazione e Service.

La società è stata costituita il 15.01.2013 con attività prevalente di consulenza nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (codice ATECO 62.02). La Società è dotata di un sito internet aziendale: [www.thedigitalbox.net](http://www.thedigitalbox.net) e di una pec: [amministrazione@pec.digitalboxcompany.net](mailto:amministrazione@pec.digitalboxcompany.net).

La Società ha ottenuto il 24.07.2019, dall'AGCM il rating di legalità con punteggio: \*+ avendo raggiunto un fatturato minimo di due milioni di euro ed essendo iscritta al Registro delle Imprese da almeno due anni.

Il sistema di Corporate Governance della Società è articolato come segue.

### 2.2. ASSETTO SOCIETARIO E ORGANIZZATIVO

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione al cui interno è stato nominato un Presidente e 4 Consiglieri.

L'Organo Amministrativo ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, salve le limitazioni di legge. Il C.d.A., escluse le attribuzioni allo stesso riservate per legge, può delegare i propri poteri ad un comitato esecutivo composto di alcuni dei suoi componenti o ad uno o più amministratori delegati ai sensi di legge.

La rappresentanza della società di fronte ai terzi ed in giudizio spetta all'amministratore unico.

L'organo amministrativo nei limiti della delega può inoltre delegare la firma sociale con le limitazioni che riterrà opportune, a procuratori speciali, per determinati atti o categorie di atti.

Le decisioni del C.d.A. sono trascritte nell'apposito libro delle decisioni e conservate dalla società

La società ha nominato - per le attività e i poteri di legge - quali organi di controllo:

-un Collegio Sindacale al cui interno siedono il Presidente, due Sindaci e due Sindaci supplenti con data inizio carica del 30.04.2019.

-una Società di Revisione in carica dal 30.04.2019.

### 2.3. IL MODELLO EX D.LGS. 231/2001: SCOPO – COSTRUZIONE – ARTICOLAZIONE – COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

La Società ha ritenuto opportuno integrare nel proprio sistema di controllo interno (S.C.I.) un Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati secondo le prescrizioni del Decreto Legislativo n. 231 dell'otto giugno 2001 e dotarsi di un Codice Etico, volto a definire i principi che la società riconosce come propri e dei quali esige la piena osservanza.

Il Modello, si pone come scopo quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione di condotte illecite integranti le fattispecie di reato presupposto incluse nel Decreto.

Con l'adozione del Modello Organizzativo Gestionale, approvazione del Codice Etico e la nomina di un OdV, la società intende: migliorare il sistema di *governance*, conferendo alle modalità di esercizio dei poteri, un assetto chiaro e preciso; assicurare tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale; individuare aree di attività in cui possono essere commessi potenzialmente reati di cui al Decreto; trattare il rischio residuo con l'adozione di specifici protocolli e procedure interne; consentire a The Digital Box S.p.A. di intervenire con tempestività per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati di cui al Decreto, anche attraverso la costante verifica della corrispondenza tra i comportamenti richiesti dalle procedure e prescrizioni di cui al Modello e quelli attuati e l'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare per gli autori dei comportamenti non conformi.

Il Modello ed è stato costruito su una previa analisi dei processi e sottoprocessi in cui si articola l'attività della società al fine di identificare le aree potenzialmente a rischio rispetto alla commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto, le attività sensibili, l'individuazione dei gap esistenti e i protocolli integrativi al sistema di

controllo interno già esistente. Sono state così analizzate le procedure ed i controlli già in essere al fine di valutarne l'adeguatezza stabilendo le relative integrazioni al fine di prevenire comportamenti illeciti.

Il Modello si articola in una "PARTE GENERALE" e in una "PARTE SPECIALE", articolate a loro volta in diverse sezioni, oltre agli allegati direttamente connessi e richiamati dalle stesse.

Nella "*Parte Generale*" è compresa una disamina del disposto normativo, gli elementi essenziali del Modello e tutto ciò che concerne l'Organismo di Vigilanza e riporta infine il sistema sanzionatorio.

La "*Parte Speciale*" contiene una disamina analitica delle tipologie di reato presupposti individuando quali forme dei medesimi devono essere prevenuti e le attività di sensibilizzazione da attivare per evitare che gli stessi vengano commessi. Nella Parte Speciale del presente documento sono riportate, per ciascuna area sensibile, le principali fattispecie di reato e gli accorgimenti adottati dalla Società per evitare la commissione degli stessi.

Con il Codice Etico, The Digital Box S.p.A ha, invece, recepito e formalizzato i principi e i valori etico-sociali di cui debbono essere permeati il comportamento della Società e dei destinatari del Codice Etico stesso.

Il Modello 231 e il Codice Etico si applicano e devono essere rispettato dai destinatari, ossia da tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo a THE DIGITAL BOX S.P.A, operano su mandato della medesima. Ai soggetti terzi THE DIGITAL BOX S.P.A. richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società.

Il Modello e il Codice etico costituiscono un tutt'uno di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura basata sull'etica e sulla trasparenza.

Il Modello è adottato con delibera del C.d.A..

Esso necessita di tempestiva modifica o integrazione allorquando sopravvengono mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività di THE DIGITAL BOX S.P.A; sopravvengono violazioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

Il Modello, all'atto della sua emissione e a seguito di ogni successivo aggiornamento e revisione, è distribuito ai destinatari mentre una versione aggiornata dello stesso sarà sempre disponibile all'interno degli uffici di THE DIGITAL BOX S.P.A in bacheca. Versione sintetica del Modello sarà resa disponibile alle Parti Terze, che verranno adeguatamente informate dell'adozione dello stesso.

In fase di prima adozione del Modello, è organizzata dal C.d.A., la formazione obbligatoria per tutti i destinatari dello stesso, mediante sessioni finalizzate ad assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e applicazione.

L'attività di formazione dovrà essere ripetuta in occasione di ogni revisione e aggiornamento del Modello.

Quanto alla formazione, l'OdV verificherà che siano previste apposite sessioni formative per i neo-assunti ovvero ogni qualvolta si verificano mutamenti organizzativi, legislativi e a seguito di modifiche del Risk Assessment.

## CAPITOLO III: L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 3.1. DISCIPLINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto 231/2001 prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità - art. 6 del D.Lgs. 231/2001 - SOLO se lo stesso offre idonea prova:

- a. che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lett. b).
- c. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello 231 adottato;

In ottemperanza al Decreto, la Società ha istituito, quindi, un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) con il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari;
- sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

### 3.2 STRUTTURA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'ODV deve possedere requisiti di autonomia e indipendenza: elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo.

L'Organismo di Vigilanza è organo autonomo e indipendente ed inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione gerarchica elevata e indipendente giacché risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo.

L'autonomia va intesa da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi.

Quanto all'indipendenza, l'Organo Amministrativo mette, inoltre, a disposizione dello stesso un budget, proposto dall'OdV, del quale quest'ultimo può disporre per le esigenze necessarie al corretto svolgimento dei compiti (ad es. trasferte, consulenze specialistiche).

I requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società e non abbiano incarichi consulenziali con la Società.

L'Organismo di Vigilanza NON deve:

- ricoprire all'interno della Società o di altra società dalla stessa controllata incarichi di tipo operativo;
- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli Amministratori della Società o di altra società dalla stessa controllata;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di conflitto di interessi.

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. E' necessario che, in seno all'OdV, siano presenti soggetti con professionalità adeguate e che abbiano maturato esperienza da almeno tre anni in altri e analoghi organismi. L'Organismo di Vigilanza deve possedere capacità tecniche specialistiche per svolgere attività di controllo.

L'OdV ben può avvalersi di competenze integrative con professionisti esterni, secondo il budget a disposizione e secondo necessità.

All'atto della candidatura e successiva nomina, l'OdV non deve trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di legge.

Il verificarsi -anche di una sola delle suddette condizioni- comporta l'ineleggibilità alla carica di OdV.

L'Organo Amministrativo nomina l'Organismo di Vigilanza dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non solo sui curricula ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati.

A seguito dell'accettazione formale del soggetto nominato, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'Organismo di Vigilanza incaricato si dota e approva un proprio Regolamento di funzionamento che presenta all'Organo Amministrativo. L'Organismo di Vigilanza può recedere dall'incarico per giustificati motivi e previo preavviso.

L'OdV rimane in carica sino alla scadenza dell'Organo Amministrativo che ha provveduto alla sua nomina. Il membro/membri dell'OdV possono essere rieletti.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV continua comunque a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, sino alla nomina del nuovo Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione.

La revoca dall'incarico di membro/membri dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera dell'Organo Amministrativo per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV, in caso di composizione collegiale;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

A seguito della revoca del componente, l'Organo amministrativo provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

In caso di decadenza o recesso del componente/componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione e nuova nomina del componente divenuto inidoneo.

### 3.3 ATTIVITÀ E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza si riunisce ogni qualvolta ne sia giustificata l'opportunità della convocazione e, in ogni caso, non meno di sei volte l'anno. Ogni riunione dell'OdV è verbalizzata.

L'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente all'Organo Amministrativo.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale. L'Organo Amministrativo può, tuttavia, verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato.

L'OdV ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

Inoltre, l'OdV si coordina con le Funzioni aziendali responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e può avvalersi, per l'esercizio della propria attività, dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione, che presenta all'Organo Amministrativo, nel quale programma iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge; in maniera riassuntiva e non esaustiva:

- può svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione dell'Organo Amministrativo;
- può accedere a tutte le informazioni, atti societari e documentazione, riguardanti le attività sensibili della Società a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli Amministratori, al Collegio Sindacale, alla Società di Revisione ed ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- può proporre all'Organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni infra individuate;
- verifica periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche e aggiornamenti;
- L'Organismo di Vigilanza riferisce obbligatoriamente all'Organo Amministrativo su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza; semestralmente, tramite relazione scritta.

L'Organo Amministrativo e il Presidente hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

L'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi sociali per motivi urgenti.

L'OdV, inoltre, relaziona al Collegio Sindacale, almeno annualmente, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati tra cui eventuali carenze riscontrate in merito all'assetto organizzativo, all'efficacia e funzionamento delle procedure.

In ogni caso, riferisce in merito a eventuali violazioni del Modello da parte dei destinatari del Modello. I destinatari del Modello devono poter comunicare direttamente con l'OdV, attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata ai seguenti indirizzi:

odv231thedigitalboxspa@pec.buffetti.it

oppure indirizzate tramite posta ordinaria a:

**Organismo di Vigilanza di The Digital Box S.p.A.**

c/o The Digital Box S.p.A.

Larghetto San Francesco, 5, 70024, Gravina In Puglia (Ba)

12

L'attività di vigilanza sul funzionamento ed efficacia del Modello di Organizzazione e/o sull'accertamento di eventuali violazioni dello stesso e del Codice Etico, è realizzabile da una serie di informazioni che le singole funzioni aziendali devono fornire all'Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 231/01. I responsabili coinvolti sono tenuti a segnalare prontamente all'OdV tutti quei comportamenti e quei fatti che, quand'anche non determinino la produzione di un illecito, comportano uno scostamento rispetto a quanto previsto dai protocolli di controllo e/o dalle procedure.

L'OdV può prevedere l'invio di questionari e specifici incontri con i Responsabili di Funzione, anche tramite partecipazione alle riunioni dell'OdV. I flussi informativi verso l'OdV possono essere periodici (es. semestrali) oppure ad evento al verificarsi di un determinato evento, che è necessario segnalare tempestivamente all'OdV. Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza saranno utilizzate ai fini di un miglioramento della pianificazione dell'attività di controllo.

Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV. L'OdV adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso.

### 3.4 SEGNALAZIONI E TUTELA DEL WHISTLEBLOWING

Il 29.12.17 è entrata in vigore la Legge n. 179 - 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"* - con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni illeciti all'interno di Enti pubblici e privati.

Al fine di garantire una gestione responsabile e in linea con le prescrizioni legislative, la società ha implementato un sistema di cd. Whistleblowing volto a tutelare gli autori di segnalazioni dei reati presupposto previsti dal Decreto o di ogni altra irregolarità nell'attuazione del Modello231.

Ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/01, comma 2bis, la Società: indica l'OdV come destinatario autonomo e indipendente delle segnalazioni; ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai segnalanti di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, violazioni del presente Modello e ogni altra violazione di leggi, regolamenti politiche, norme o procedure aziendali di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali segnalazioni (che devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, pena sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate) possono, quindi, alternativamente pervenire a mezzo servizio posta ordinaria oppure al dedicato indirizzo di posta elettronica sopra già indicati; garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, pena l'applicazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante; garantisce i segnalanti in buona fede e vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Eventuali misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante possono essere denunciate dal segnalante o dall'organizzazione sindacale alla quale il medesimo appartiene all'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Ai sensi del co. 2quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle. 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, sarà onere del Datore di Lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Le segnalazioni eventualmente anonime devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione relativa sono conservate dall'OdV stesso in un archivio, cartaceo e informatico, inaccessibile a terzi fatti salvi gli obblighi di legge.

## CAPITOLO IV: IL SISTEMA SANZIONATORIO

### 4.1 STRUTTURA E FINALITA'

L'art. 6, co. 2, lett. e) del Decreto stabilisce: <<... in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere ... all'esigenza di introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello>>.

La *ratio* del sistema disciplinare è quella di rendere efficace ed attuativo il Modello Organizzativo e si correla alle azioni di controllo poste di essere dall'Organismo di Vigilanza 231.

Il sistema disciplinare, nella sua struttura, deve:

- applicarsi per sanzionare condotte avverso le regole e i Protocolli del Modello e del C.E.;
- essere redatto per iscritto;
- essere adeguatamente divulgato, e inserito nel processo di formazione del Modello 231 e del C.E.;
- essere compatibile con le norme in vigore e gli accordi contrattuali in essere;
- essere caratterizzato da misure idonee ed efficaci.

Il sistema disciplinare sanziona tutte le infrazioni al Modello e del C.E. stesso dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione che rispetti il principio di proporzionalità tra la "violazione rilevata" e la "sanzione comminata".

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001.

In concreto, il sistema disciplinare, che costituisce parte integrante del Modello 231 di The Digital Box S.p.A., si rivolge ai lavoratori dipendenti, agli amministratori, ai sindaci, ai consulenti ed ai collaboratori che a vario titolo erogano prestazioni e servizi in favore dell'Ente, prevedendo adeguate sanzioni disciplinari che rispettano i principi di cui sopra e che possono avere anche natura pecuniaria.

Si precisa, altresì, come la violazione delle regole di comportamento previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti dell'Ente e/o dei dirigenti dello stesso, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ex artt. 2104 c.c. Diligenza del prestatore di lavoro (1. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. 2. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende) Art. 2106 - Sanzioni disciplinari (1. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme vigenti).

Esempio di comportamenti che possono essere oggetto di censura, sono: azioni, ovvero omissioni, non conformi alle prescrizioni del Modello 231, dei relativi Protocolli, compreso il C.E.; azioni, ovvero omissioni, non conformi alle prescrizioni del C.E. e delle Appendici/Allegati che lo compongono; mancata redazione e/o redazione incompleta o non veritiera di documentazione prevista dal presente Modello, dai Protocolli di Prevenzione e dalle relative procedure di attuazione, oltre che dal dettaglio del Codice Etico; violazione del sistema di controllo previsto dal Modello o dal Codice Etico, in qualsiasi modo effettuata, come, ad es., attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento dell'accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni; mancato rispetto degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza su questioni e tematiche, che:

- espongono l'Ente a una situazione oggettiva di rischio commissione uno dei reati ex d.lgs. n. 231 del 2001;
- rilevino, in modo univoco, il compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
- determinino l'applicazione, a carico della Società, di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Ed ancora, esempi di violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, sono: sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente la procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento dell'accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni; porre in essere, infine, ostruzionismo all'attività dell'OdV; violare le misure poste a tutela del cd. segnalante; adottare atti ritorsivi o discriminatori, diretti ovvero indiretti, nei confronti del segnalante (whistleblowing) per motivi collegati alla segnalazione; effettuare, anche in malafede o con grave negligenza, segnalazioni che si rivelino infondate.

Si precisa, inoltre, che costituisce violazione del Modello Organizzativo la mancata osservanza – nell'espletamento delle cd. "Attività Sensibili" – degli strumenti aziendali di riferimento nei quali sono recepiti i presidi di controllo enunciati nel Modello 231, nonché la violazione dei principi indicati all'interno del C.E..

Il sistema disciplinare è, comunque, vincolante per tutti i dipendenti e, ai sensi dell'art. 7, co. I, L. 300/1970, deve essere disponibile a tutti attraverso affissione in luogo accessibile.

Ai fini delle relative segnalazioni e dell'applicazione del sistema sanzionatorio, è fatto divieto all'Ente di porre in essere qualsiasi atto di ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti dei soggetti segnalanti.

L'adozione e la concreta applicazione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti può essere denunciata sia all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, che, dal segnalante, all'organizzazione sindacale.

Il licenziamento ritorsivo e/o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo come altrettanto nulli sono: il mutamento di mansioni e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante stesso. È esclusivo onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Non solo, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

#### 4.2 VIOLAZIONE DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado, legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time), con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

##### Consiglieri di Amministrazione

Si riportano, di seguito le sanzioni applicabili ai comportamenti che costituiscono violazione del Modello e dei Protocolli:

- 1) richiamo formale scritto se è stata commessa una violazione, lieve, del presente Modello, dei Protocolli e delle relative Appendici oltre al Codice Etico, violato le misure poste a tutela del whistleblower;
- 2) sanzione pecuniaria, tenuto conto della gravità del fatto, pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile se è stata commessa una violazione, non lieve, del presente Modello, dei Protocolli oltre al Codice Etico, e violato alcune misure poste a tutela del whistleblower;
- 3) revoca, totale o parziale, delle eventuali procure se è stata commessa una violazione, grave, del presente Modello, dei Protocolli oltre al Codice Etico, e violato tutte le misure poste a tutela del whistleblower;
- 4) revoca dell'incarico su delibera del Consiglio e approvata dall'Assemblea se è stata commessa, dolosamente, una violazione, del presente Modello, dei Protocolli oltre al Codice Etico, e illegittimamente sanzionato un whistleblower.

##### Collegio Sindacale e/o la Società di Revisione

Qualora a commettere la violazione sia il Collegio Sindacale e/o la Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza deve dare immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta.

Il CdA potrà assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad es., la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee e qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombenzi previsti dalla legge.

Resta salvo il risarcimento in caso di danni arrecati alla Società.

##### Organismo di Vigilanza e Terzi Destinatari

Qualora a commettere la violazione sia lo stesso Organismo di Vigilanza o siano Consulenti, Collaboratori o altri terzi collegati all'Ente da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, la violazione accertata determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali 231, inserite nelle lettere d'incarico o altro contratto eventualmente adottato dall'Ente, la risoluzione *ipso iure* del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni all'Ente stesso.

##### Lavoratori

Nei confronti dei Lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della L. 20.05.1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria.

Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere

deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

-per la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello, la sanzione del richiamo;

-per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera, la sanzione pecuniaria;

-per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello, l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello, la sanzione della sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione.

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.