3 Novembre 2014

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Teleippica S.r.l. ai fini del D.Lgs. 231/01

Indice

DEFINIZIONI 4
1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI 6
1.1. Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni 6
1.2. I criteri di imputazione della responsabilità all'Ente e le esenzioni dalla responsabilità 7
1.3. Illeciti e reati che determinano la responsabilità amministrativa 10
1.4. Le sanzioni previste nel Decreto a carico dell'ente 12
2 L'ADOZIONE DEL MODELLO 15
2.1. L'adozione del Modello di organizzazione e di gestione con finalità di esimente della responsabilità amministrativa 15
2.2. Le Fonti del Modello: Linee Guida di Confindustria 16
2.3. Il Modello di Teleippica 17
2.4. Approvazione ed attuazione del Modello 231 18
2.5. Metodologia - La costruzione del Modello 19
2.6. Teleippica Srl e la sua mission 20
2.7. Le categorie di reato rilevanti per Teleippica Srl 20
2.8 La finalità e la struttura del modello organizzativo 21
2.9. Il concetto di rischio accettabile 23
2.10. Gestione delle risorse finanziarie 23
2.11. Processi esternalizzati 23
2.12. Corporate Governance 25
2.13. Il sistema di controllo interno 26
3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA 27
3.1. Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza 27
3.2. L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza 28
3.3. La durata dell'incarico e le cause di cessazione 28
3.4. I casi di ineleggibilità e di decadenza 29
3.5. Cause di temporaneo impedimento 30
3.6. Funzione, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza 30
3.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 31
3.8. Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza 33
4 SISTEMA DISCIPLINARE 35
4.1. Principi generali 35
4.2. Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio 36
4.3 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni 36
4.4. Le sanzioni 37

4.5. Registro delle Violazioni 40
5 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 41
6 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE 42
6.1. Diffusione del Modello 42
6.2. Formazione del personale 42

DEFINIZIONI

Le parole e le espressioni contraddistinte nel presente documento con lettera iniziale maiuscola hanno il significato, di seguito, specificato:

"**Aree a Rischio**":	le Aree di attività ed i processi aziendali a rischio diretto o strumentale alla commissione dei reati;
"**Controlli Aziendali**":	il sistema di deleghe, procure, procedure e controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali, nonché i comportamenti che devono essere tenuti dai Soggetti Apicali e dai Soggetti Sottoposti, operanti nelle aree aziendali;
"**Destinatari**":	Organi Sociali, Personale - Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti - ed i Terzi;
"**D. Lgs 231/2001**" o il "**Decreto**":	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
"**Documento**":	il presente Documento;
"**Linee Guida**":	le linee guida, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate, per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231/01;
"**Modello**":	il presente Documento, le Parti Speciali (A, B, B1, C, D, E, F), il Sistema Sanzionatorio, il Codice Etico, ed i Controlli Aziendali. Ne consegue che, con il termine Modello deve intendersi non solo il presente Documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti che verranno successivamente adottati;
"**OdV**" o "**Organismo di Vigilanza**":	l'organismo nominato ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. n. 231/2001 ed avente i compiti ivi indicati;
"**Reati contro la Pubblica Amministrazione**":	i reati *ex* artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/01;
"**Delitti informatici"**:	i reati *ex* art. 24-*bis* del D.Lgs. n. 231/01;
"**Reati Societari**":	i reati *ex* art. 25-*ter* del D.Lgs. n. 231/2001;
"**Reati sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro**":	i reati *ex* art. 25-*septies* del D.Lgs. n. 231/2001;
"**Reati di Ricettazione e Riciclaggio**":	i reati *ex* art. 25-*octies* del D.Lgs. n. 231/2001;
"Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni	i reati *e*x art. 25-*decies* del D.Lgs. n. 231/2001;

mendaci all'autorità giudiziaria":

"Reati Ambientali"	i reati ex art. 25-*undecies* del D.Lgs. n.231/2001;
"Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"	i reati ex art. 25-*duodecies* del D.Lgs. n.231/2001;
"**Codice Etico"**:	il documento nel quale sono definiti i principi fondamentali a cui Teleippica S.r.l. si ispira ed intende uniformare la propria attività;
"Archivio documentale":	l'archivio documentale, accessibile ai Soggetti Apicali e Sottoposti, contenente i documenti connessi al presente Documento;
"**Società**":	Teleippica S.r.l.;
"**Sistema Sanzionatorio**":	il sistema disciplinare e il relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello;
"**Soggetti Apicali**":	ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, 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 degli stessi;
"**Soggetti Sottoposti**":	ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, e sulla base dell'orientamento dottrinale prevalente, i soggetti dipendenti e non, sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali;
"**Terzi**"	Tutti i soggetti esterni: i consulenti, le controparti contrattuali, i fornitori, i clienti, i partner (laddove presenti), nonché tutti coloro che, pur esterni alla società, operino, direttamente o indirettamente, per Teleippica S.r.l..

1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1. Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche indicato come il "Decreto"), avente ad oggetto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità degli enti.

Il Decreto ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali in precedenza sottoscritte dall'Italia, come le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997 sulla tutela degli interessi finanziari della Unione Europea e sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Unione Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.Lgs. n. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente.

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Le disposizioni di cui al Decreto si applicano, per espressa previsione dell'art. 1 dello stesso, ai seguenti "soggetti" (qui di seguito gli "Enti"):

- ✓ *enti forniti di personalità giuridica;*
- ✓ *società e associazioni anche prive di personalità giuridica.*

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, la Relazione illustrativa al Decreto medesimo ha sottolineato che si tratta di un "*tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*".

La normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando i principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo, ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi e ad integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato: l'Ente, infatti, non è ritenuto esente da responsabilità anche qualora l'autore del reato non sia

stato identificato o non sia imputabile o qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

In ogni caso, la responsabilità dell'Ente si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

Quanto ai soggetti, il Legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso da:

- *i "**Soggetti Apicali**";*
- *i "**Soggetti Sottoposti**".*

Può derivare una responsabilità ex D.Lgs. n. 231/2001 nei confronti della Società non solo per i reati commessi dai Soggetti Apicali e dai Soggetti Sottoposti, ma anche dai Terzi.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il Legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

1.2. I criteri di imputazione della responsabilità all'Ente e le esenzioni dalla responsabilità

Se è commesso uno dei reati-presupposto (illustrati al paragrafo 1.3 che segue), l'Ente è responsabile soltanto se si verificano certe condizioni, definite come criteri di imputazione del reato all'Ente e che si distinguono in "***oggettivi***" e "***soggettivi***".

La prima condizione oggettiva è che il reato-presupposto sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato. L'art. 5 del Decreto, infatti, indica quali autori del reato:

- ***soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente*** *(cosiddetti Soggetti in posizione apicale o apicali);*

- ***soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali*** *(cosiddetti Soggetti in posizione subordinata o sottoposti, personale non dirigente).*

La seconda condizione oggettiva è che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti suindicati "*nell'interesse o a vantaggio della società*" (art. 5, co. 1 del Decreto):

- ✓ l'"***interesse***" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato raggiunto;

- ✓ il "***vantaggio***" sussiste quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, non necessariamente di natura economica.

Per espressa volontà del Legislatore, l'Ente non risponde nell'ipotesi in cui i Soggetti apicali o i Soggetti in posizione subordinata hanno agito "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*" (art. 5, co. 2 del Decreto).

Il criterio dell'"*interesse o vantaggio*", coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto (omicidio e lesioni colpose).

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) porterebbe ad escludere che si possa configurare il reato presupposto nell'interesse dell'ente. Tuttavia, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene come criterio di ascrizione dei reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l'ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza). Risulta quindi chiaro che l'inosservanza della normativa antinfortunistica rechi un vantaggio all'ente.

Per quanto concerne i criteri soggettivi di imputazione del reato all'Ente, essi stabiliscono le condizioni in base alle quali il reato è "ascrivibile" all'Ente: affinché il reato non possa essere ad esso imputato sotto il profilo soggettivo, l'Ente deve dimostrare di avere fatto tutto quanto in suo potere per organizzarsi, gestirsi e controllare che nell'esercizio dell'attività di impresa non possa essere commesso uno dei reati-presupposto tra quelli elencati nel Decreto.

Per questa ragione, il Decreto prevede che la responsabilità dell'Ente può essere esclusa qualora, prima della commissione del fatto:

- ✓ *siano predisposti ed attuati Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire la commissione dei reati;*
- ✓ *sia istituito un organo di controllo (Organismo di Vigilanza), con poteri di autonoma iniziativa con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione.*

Nell'ipotesi di reati commessi dai Soggetti in posizione apicale, il Legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione del fatto che i soggetti apicali esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dell'Ente stesso: la responsabilità dell'Ente è esclusa soltanto qualora quest'ultimo dimostri che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (qui di seguito il "Modello") esistente e che vi sia stato un insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (qui di seguito "OdV"), appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello stesso (art. 6 del Decreto).[1] In queste ipotesi, dunque, il Decreto richiede una prova di estraneità dai fatti, poiché l'Ente deve provare un raggiro doloso del Modello da parte dei Soggetti apicali.

[1] Ai sensi dell'art. 6, co.1, D.Lgs. 231/2001, "*Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'art 5, comma 1, lettera a)* [i soggetti apicali], *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 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)*".

Nel caso di reato realizzato dal sottoposto, invece, si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza: in questa ipotesi l'esclusione della responsabilità dell'Ente è subordinata, in sostanza, alla adozione di protocolli comportamentali adeguati, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (art. 7, co. 1 del Decreto).[2] Si tratta, in questo caso, di una vera e propria "*colpa di organizzazione*", poiché l'Ente ha indirettamente acconsentito alla commissione del reato, non presidiando adeguatamente le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato-presupposto.

[2] Ai sensi dell'art. 7, co.1, D.Lgs. 231/2001, "*Nel caso previsto dall'art. 5, comma 1, lettera b)* [i soggetti in posizione subordinata], *l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza*".

1.3.Illeciti e reati che determinano la responsabilità amministrativa

Originariamente prevista per i Reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione, la responsabilità dell'ente è stata estesa – per effetto dei provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. n. 231/2001 – a numerosi altri reati e illeciti amministrativi.

Segnatamente, la responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dai seguenti reati/illeciti amministrativi:

i) Reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/01);
ii) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 24-*bis*;
iii) Delitti di Criminalità Organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 24-*ter*;
iv) Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*bis*, come modificato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
v) Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*bis*.1;
vi) Reati Societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*ter* anche come emendati dalla legge 190/12;
vii) Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*quater*;
viii) Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quater*.1;
ix) Delitti contro la Personalità Individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-quinquies, emendato ai sensi del D.Lgs. n.39 del 4 marzo 2014;
x) Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*sexies*;
xi) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza dei Lavoratori, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*septies*;
xii) Reati di Ricettazione e Riciclaggio, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*octies*;
xiii) Delitti in materia di Violazione del Diritto d'Autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*novies*;
xiv) Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*decies*;
xv) Reati Ambientali, introdotti dall'art. 2 del D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*undecies.*

xvi) Delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'"Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*duodecies;*

xvii) Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n.146 "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale".

1.4. Le sanzioni previste nel Decreto a carico dell'ente

Le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/01 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

- ***sanzioni amministrative pecuniarie;***
- ***sanzioni interdittive;***
- ***confisca;***
- ***pubblicazione della sentenza.***

La sanzione ***amministrativa pecuniaria***, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato "*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*" (articoli 10 e 11, comma 2°, D.Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, *"Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...). Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".*

L'articolo 12, D.Lgs. n. 231/01, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	***Presupposti***
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi *e* l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; *ovvero* • Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; *ovvero* • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le ***sanzioni interdittive*** previste dal Decreto sono quelle di seguito riportate e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché possano essere comminate, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231/01, ossia:

- ✓ "*l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative*"; ovvero
- ✓ "*in caso di reiterazione degli illeciti*"[3].

[3] Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231/01, "*si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva*".

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle *sanzioni interdittive*, quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- ✓ "*l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso*";
- ✓ "*l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*";
- ✓ "*l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca*".

Le sanzioni ***interdittive*** hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice, sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "*tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*" (art. 14, D.Lgs. n. 231/01).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la ***confisca*** – anche per equivalenti – del ***prezzo*** (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del ***profitto*** (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La ***pubblicazione della sentenza di condanna*** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'ente.

2 L'ADOZIONE DEL MODELLO

2.1. L'adozione del Modello di organizzazione e di gestione con finalità di esimente della responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto, l'ente non risponda qualora provi 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 sull'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
c) le persone hanno commesso il fatto 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)[4].

L'articolo 7 del D.Lgs. n. 231/01 stabilisce, inoltre, che, qualora il reato sia commesso da Soggetti Sottoposti alla vigilanza di un Soggetto Apicale, la responsabilità dell'ente sussiste se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tuttavia, l'inosservanza di tali obblighi è esclusa, e con essa la responsabilità dell'ente, se prima della commissione del reato l'ente medesimo ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si precisa altresì che, nell'ipotesi delineata dall'art. 6, (fatto commesso da Soggetti Apicali) l'onere di provare la sussistenza della situazione esimente grava sull'Ente, mentre nel caso configurato dall'art. 7 (fatto commesso da Soggetti Sottoposti all'altrui vigilanza), l'onere della prova in ordine all'inosservanza, ovvero all'inesistenza dei modelli o alla loro inidoneità grava sull'accusa.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio – Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il Legislatore, all'art. 6 comma 2 D.Lgs. n. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
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 a impedire la commissione dei reati;
d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

[4] La legge 12 novembre 2011, n. 183 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", nota anche come Legge di stabilità 2012, ha inserito all'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231 il comma 4-bis, a norma del quale *"Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)"*.

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.2. Le Fonti del Modello: Linee Guida di Confindustria

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida approvate da Confindustria e successivamente aggiornate nel marzo 2014.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

a) individuazione delle Aree a Rischio;
b) predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal *management* volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono:

- ✓ ***Codice Etico;***
- ✓ ***Sistema Organizzativo;***
- ✓ ***Procedure manuali ed informatiche;***
- ✓ ***Poteri autorizzativi e di firma;***
- ✓ ***Sistemi di controllo e gestione;***
- ✓ ***Comunicazioni al personale e sua formazione.***

Teleippica ha, quindi, provveduto alla rilevazione ed alla analisi dei presidi di controllo aziendali – il Codice Etico, il Sistema Organizzativo, il Sistema di attribuzione di poteri autorizzativi e di firma, il Sistema di Controllo, le iniziative di comunicazione al personale e di formazione, nonché le procedure esistenti e ritenute rilevanti ai fini della valutazione.

Premesso quindi che il Modello deve essere idoneo a prevenire i reati previsti dal Decreto, in una logica di gestione dei rischi "complessivi", Teleippica ha anche valorizzato la sinergia con il "*sistema di gestione di sicurezza delle informazioni*" ai sensi della dello standard UNI EN ISO 27001 per il quale Teleippica ha ottenuto la relativa certificazione.

Il sistema di controllo inoltre deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;

- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello.

2.3.Il Modello di Teleippica

Al fine di garantire condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, Teleippica S.r.l. (di seguito "Teleippica" o "Società") ha ritenuto di provvedere alla definizione di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito in breve anche "Modello") ai sensi del Decreto.

Il Modello, dunque, è indirizzato a tutti coloro i quali operano con la Società, che sono tenuti a conoscere e rispettare le disposizioni in esso contenute.

In particolare, i destinatari del Modello sono:

i. gli Organi Sociali (l'organo amministrativo, gli organi delegati, il collegio sindacale, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società) e la Società di Revisione;
ii. il Personale (ossia, i dipendenti, i lavoratori parasubordinati e i collaboratori coordinati e continuativi, ecc.) della Società;
iii. i Terzi: ossia: i consulenti, le controparti contrattuali, i fornitori, i clienti, i partner (laddove presenti), nonché tutti coloro che, pur esterni alla società, operino, direttamente o indirettamente, per Teleippica.

- ***Organi Sociali e il Personale***

  Tutti gli Amministratori, Sindaci e i Dipendenti, la Società di Revisione di Teleippica sono destinatari del Modello e devono attenersi alle disposizioni in esso contenute.

  In ordine alla determinazione della responsabilità dell'Ente, sono considerati Soggetti Apicali gli amministratori aziendali, i Sindaci, i dirigenti ed il personale che anche di fatto esercita attività direttive pur non essendo dirigente mentre sono considerati Soggetti Sottoposti all'altrui direzione i dipendenti non dirigenti dell'azienda.

- ***Soggetti Terzi***

  Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che non rivestono una posizione ''apicale'' nei termini specificati nei paragrafi precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per Teleippica.

  Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

  - tutti coloro che intrattengono con Teleippica un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);

- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i fornitori ed i partner.

Tra i Soggetti Terzi così definiti debbono ricondursi anche coloro che, sebbene abbiano un rapporto contrattuale con altra società del Gruppo, nella sostanza operano nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse di Teleippica.

Teleippica ritiene che l'adozione del Modello, unitamente all'emanazione di un Codice Etico, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti coloro che a vario titolo collaborano con la Società, al fine di far seguire, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico - sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dalla Legge.

In relazione ai Soggetti Terzi, Teleippica, tramite specifiche clausole contrattuali espresse, si impegna alla reale applicazione dei principi contenuti nel Modello, pena la risoluzione del rapporto (clausole risolutive espresse).

Teleippica, sensibile quindi all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dei soci cooperatori, adotta volontariamente il Modello di organizzazione gestione e controllo previsto dalla Legge, fissandone i principi di riferimento.

2.4. Approvazione ed attuazione del Modello 231

Il Modello è stato approvato, in conformità al disposto dell'art. 6, co. 1, lett. a) del Decreto, da Teleippica in data 03 novembre 2014.

Teleippica ha costituito l'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello in conformità a quanto previsto dal Decreto.

2.5.Metodologia - La costruzione del Modello

Teleippica ha effettuato la mappatura delle aree a rischio ai sensi del Decreto, mediante l'identificazione e valutazione dei rischi relativi alle fattispecie di reato oggetto della normativa e del relativo sistema di controllo interno, nonché la definizione della prima stesura del Modello, sulla base delle attività di cui ai punti precedenti.

La redazione del Modello è stata articolata nelle fasi di seguito descritte:

a) esame preliminare del contesto aziendale attraverso lo svolgimento di incontri con i principali responsabili al fine di effettuare una prima analisi dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie funzioni organizzative, nonché di identificare i processi aziendali nei quali tali attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;

b) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio" alla commissione dei reati, operata sulla base dell'esame preliminare del contesto aziendale di cui alla precedente lettera a) nonché individuazione delle possibili modalità di commissione dei reati;

c) analisi, tramite incontri con i responsabili delle "Aree a Rischio Reato" identificate, dei principali fattori di rischio connessi ai reati di cui al Decreto, nonché rilevazione, analisi e valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali esistenti;

d) identificazione dei punti di miglioramento del sistema di controllo interno e definizione di uno specifico piano di attuazione dei punti di miglioramento individuati.

Al termine delle suddette attività, è stato messo a punto un elenco delle Aree a Rischio Reato, ovvero di quei settori della Società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce delle attività svolte, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto, ed astrattamente riconducibili alla tipologia di attività svolta dalla Società.

Teleippica ha, quindi, provveduto alla rilevazione ed alla analisi dei controlli aziendali - verificando il Sistema Organizzativo, il Sistema di attribuzione di Procure e Deleghe, il Sistema di Controllo di Gestione, nonché le procedure esistenti e ritenute rilevanti ai fini dell'analisi (c.d. fase as is analysis) – nonché alla successiva identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di appositi suggerimenti, nonché dei piani di azione per l'implementazione dei principi di controllo (c.d. gap analysis).

Sono state altresì individuate le aree nel cui ambito sono gestiti strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle aree a rischio reato.

Unitamente all'attività di *risk assessment* e di identificazione dei punti di controllo esistenti, Teleippica ha effettuato un'attenta ricognizione delle rimanenti componenti fondamentali del Modello, ovvero:

- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare;
- la disciplina dell'OdV;
- i flussi dell'OdV.

2.6. Teleippica Srl e la sua mission

Teleippica è una Società del Gruppo SNAI, con sedi a Porcari (Lu) e a Roma (RM), che sulla base di apposite autorizzazioni pubbliche (concessioni radio-televisive), cura la diffusione delle immagini televisive e multimediali legate al mondo dell'ippica e di tutti gli aspetti di costume collegati a tale sport (es. scommesse sulle corse, attività ippica nazionale e internazionale, allevamento e promozione dei cavalli, ecc.).

Teleippica cura anche la gestione di un canale radio "Radio Snai" appositamente dedicato a servizi aventi ad oggetto manifestazioni sportive e di promozione dell'ippica nazionale ed internazionale.

2.7. Le categorie di reato rilevanti per Teleippica Srl

Alla luce dell'analisi svolta dalla Società ai fini della predisposizione del presente Modello, le categorie di reato previste dal D.Lgs. 231/01, che potenzialmente potrebbero comportare la responsabilità amministrativa della Società, sono quelle di seguito riportate:

- Reati contro la P.A. (artt. 24 e 25);
- Reati societari (art. 25 *ter*, così come modificato dalla L. 190/2012 che ha, tra l'altro, introdotto il reato di corruzione tra privati);
- Reati di Omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies*);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies*);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 *bis*);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- Reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
- Reati Ambientali (art. 25-*undecies*);
- Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25- *duodecies*).

Per quanto riguarda le restanti categorie di reato si è ritenuto che, alla luce della attività principale svolta dalla Società, del contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che la stessa instaura con soggetti terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

Al riguardo, si è comunque provveduto a presidiare tali rischi attraverso i principi di comportamento sanciti nel Codice Etico di Teleippica che vincolano in ogni caso i Destinatari al rispetto dei valori essenziali quali imparzialità, correttezza, trasparenza, rispetto per la persona umana, correttezza e legalità.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza, ai fini del presente Modello, di eventuali ulteriori reati, attualmente previsti dal D. Lgs 231/01 o introdotti da successive integrazioni allo stesso.

Per ciascuna delle categorie di reato considerate rilevanti per Teleippica (ad eccezione che per gli artt. 24 *ter*, 25-*octies*, 25-*undecies* e 25-*duodecies*) sono state individuate, nella relativa Parte Speciale, le c.d. "attività a rischio", ossia quelle attività nello svolgimento delle quali è astrattamente possibile che sia commesso un reato, le relative modalità di commissione ed i controlli aziendali esistenti.

Per quanto concerne i reati di cui agli artt. 24 *ter*, 25-*octies*, 25-*undecies* e 25-*duodecies*, l'esito dell'attività di *risk assessment* ha portato a ritenere, sebbene applicabili e rilevanti, minore la concreta possibilità di commissione di tali reati, in virtù dell'attività svolta dalla Società. Pertanto in relazione a tali tipologie di reato trovano applicazione i principi di controllo descritti nella Parte Speciale F e nel Codice Etico.

2.8. La finalità e la struttura del modello organizzativo

Il presente Documento tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di Teleippica e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali, dei Soggetti Sottoposti e dei Terzi. Tutto ciò, affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello si compone della presente Parte Generale e le seguenti Parti Speciali, nonché gli ulteriori documenti dallo stesso richiamati e/o di seguito elencati:

- Parte Speciale A:
  - ✓ Sezione 1: descrizione dei Reati contro la Pubblica Amministrazione e l'Amministrazione della Giustizia;
  - ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Reati contro la Pubblica Amministrazione e l'Amministrazione della Giustizia, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quo*;

- Parte Speciale B:
  - ✓ Sezione 1: descrizione dei Reati societari;
  - ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Reati societari, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quo*;

- Parte Speciale B1:
  - ✓ Sezione 1: descrizione del Reato di Corruzione tra privati;
  - ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative al delitto di Corruzione tra privati, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quo*;

- Parte Speciale C:
  - ✓ Sezione 1: descrizione dei Reati di Omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
  - ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Reati di Omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quo*;

- Parte Speciale D:
  - ✓ Sezione 1: descrizione dei Delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
  - ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Delitti informatici e trattamento illecito dei dati, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quo*;

- Parte Speciale E:
  - ✓ Sezione 1: descrizione dei Delitti in materia di violazione del Diritto d'Autore;
  - ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Delitti in materia di violazione del Diritto d'Autore, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quo*;

- Parte Speciale F: contenente i Principi generali di condotta applicabili alle famiglie di reato di cui agli artt. (i) 24-ter; (ii) 25-octies; (iii) 25-undecies (iv) 25-duodecies.

Fermo restando quanto previsto nelle Parti Speciali da A ad F al presente Documento, Teleippica ha definito uno specifico sistema di deleghe e procure, procedure, protocolli e controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai Soggetti Apicali e dai Soggetti Sottoposti, operanti nelle aree aziendali.
Si precisa, inoltre che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello, i seguenti documenti:

- il Codice Etico della Società, nel quale sono definiti i principi fondamentali a cui Teleippica si ispira ed intende uniformare la propria attività;
- il Sistema Disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio, da applicare in caso di violazione del Modello.

Il Modello si propone come finalità quella di:

- rendere tutti i Destinatari che operano in nome e per conto di Teleippica, ed in particolare quelli impegnati nelle Aree a Rischio, consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;

- informare tutti i Destinatari che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale di Teleippica.

2.9. Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione del Modello, non può essere trascurato il concetto di rischio "accettabile".

E' importante che ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

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

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del Modello quale esimente ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, comma 1, lett. c, "*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*"), come chiarito dal più recente aggiornamento delle linee guida Confindustria.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è pertanto rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

2.10. Gestione delle risorse finanziarie

Tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231/01 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società ha adottato degli specifici protocolli e/o procedure contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tali risorse.

2.11. Processi esternalizzati

Alcuni dei processi aziendali a "rischio" identificati all'interno delle Parti Speciali del presente Modello, o porzioni di essi, sono stati esternalizzati ad altre società, anche facenti parte del Gruppo SNAI.

Con l'obiettivo di prevenire la commissione di reati presupposto nell'ambito dei processi esternalizzati, la Società ha definito la politica per la esternalizzazione delle proprie attività, individuando:

- le attività esternalizzate;
- i metodi per la valutazione del livello delle prestazioni del fornitore (*service level agreement*, di seguito in breve anche "S.L.A.").

Nel rispetto di tali criteri, la Società ha stipulato contratti di *outsourcing* per la regolamentazione dei rapporti con altre società, anche facenti parte del Gruppo SNAI, che forniscono servizi in favore della stessa.

Detti contratti prevedono:

- in maniera chiara l'attività oggetto della cessione, le modalità di esecuzione e il relativo corrispettivo;
- che il fornitore dà adeguata esecuzione alle attività esternalizzate nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni della Società;
- che il fornitore informa tempestivamente la Società di qualsiasi fatto che possa incidere in maniera rilevante sulla propria capacità di eseguire le attività esternalizzate in conformità alla normativa vigente e in maniera efficiente ed efficace;
- che il fornitore garantisce la riservatezza dei dati relativi alla Società e ai suoi clienti;
- che la Società ha facoltà di controllo e accesso all'attività e alla documentazione del fornitore;
- che il fornitore garantisce l'accesso completo ed immediato delle autorità competenti, in caso di richiesta, ai locali e alla documentazione del fornitore stesso;
- che la Società può recedere dal contratto senza oneri sproporzionati o tali da pregiudicare, in concreto, l'esercizio del diritto di recesso;
- che il contratto non può essere oggetto di sub-cessione senza il consenso della Società.

In materia di responsabilità amministrativa degli enti ed al fine di definire il perimetro della responsabilità stessa, è, inoltre, previsto che attraverso detti contratti le parti si danno reciprocamente atto di avere ciascuna adottato un Modello di organizzazione e gestione ai sensi del Decreto e successive integrazioni e modificazioni, e di monitorare ed aggiornare con regolarità il proprio rispettivo Modello, tenendo in considerazione i rilevanti sviluppi normativi ed organizzativi, ai fini della più ampia tutela delle rispettive società.

Le parti si impegnano nei confronti l'una dell'altra al rispetto più rigoroso dei propri Modelli, con particolare riguardo alle aree di detti Modelli che presentano rilevanza ai fini delle attività gestite mediante contratto di *outsourcing* e della sua esecuzione, e si impegnano altresì a darsi reciprocamente notizia di eventuali violazioni, che dovessero verificarsi e che possano avere attinenza con il contratto e/o la sua esecuzione. Più in generale, le parti si impegnano ad astenersi, nell'espletamento delle attività oggetto del rapporto contrattuale, da comportamenti e condotte che, singolarmente o congiuntamente ad altre, possano integrare una qualsivoglia fattispecie di reato contemplata dal Decreto.

Con riferimento a tali rapporti contrattuali, Teleippica e le società che forniscono il servizio hanno rispettivamente e formalmente nominato i "Gestori del contratto". Essi sono responsabili della corretta esecuzione contrattuale e del relativo controllo tecnico-operativo ed economico dei servizi e delle forniture e rappresentano il riferimento, all'interno delle società e verso i terzi, dei contratti stipulati per i quali sono incaricati.
Il ruolo di "Gestore del contratto" viene individuato e formalizzato mediante apposito strumento organizzativo e comunicato tra le parti.

2.12. Corporate Governance

Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto attualmente da n. 5 membri nominati dall'Assemblea.
Il Consiglio provvede alla gestione dell'azienda assumendo tutte le decisioni ordinarie e straordinarie per il raggiungimento dell'oggetto sociale.

Assemblea dei Soci

L'Assemblea è convocata ai sensi dell'Art. 2484 C.C..

Sono tuttavia valide le assemblee anche senza formale convocazione se sia presente o vi sia validamente rappresentato l'intero Capitale Sociale e vi assista l'organo amministrativo e, se esistente, il Collegio Sindacale.
L'assemblea ordinaria deve essere convocata almeno una volta all'anno entro quattro mesi, o qualora particolari esigenze lo richiedano, entro sei mesi dalla chiusura dell'Esercizio Sociale.
L'assemblea può essere convocata presso la Sede Legale o altrove, purché nell'ambito del territorio nazionale.

Società di Revisione
L'Assemblea dei soci di Teleippica ha affidato ad una Società di Revisione, iscritta all'Albo Speciale, l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti della Società.

2.13. Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati. Ogni persona che fa parte dell'organizzazione di Teleippica è parte integrante del suo sistema di controllo interno ed ha il dovere di contribuire, nell'ambito delle funzioni ed attività svolte, al suo corretto funzionamento.

Il ***Collegio Sindacale*** ha il compito di verificare:

- ✓ *l'osservanza della Legge e dell'Atto Costitutivo;*
- ✓ *il rispetto dei principi di corretta amministrazione;*
- ✓ *l'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.*

Il Collegio Sindacale di Teleippica si compone di 4 membri effettivi e 1 supplente.

Controlli interni e esterni al sistema

Tali controlli si ispirano ai seguenti principi:

- ✓ ***Separazione dei compiti.*** L'assegnazione dei compiti e dei conseguenti livelli autorizzativi deve essere volta a tenere distinte le funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo e comunque ad evitare la concentrazione in capo ad un unico soggetto;
- ✓ ***Formalizzazione dei poteri di firma e autorizzativi.*** Il conferimento di tali poteri deve essere coerente e commisurato ai compiti assegnati e formalizzato mediante un sistema di deleghe e procure che identifichi l'ambito di esercizio e la conseguente assunzione di responsabilità;
- ✓ ***Conformità alle regole comportamentali contenute nel Codice etico.*** Tutte le procedure aziendali devono uniformarsi ai principi dettati dal Codice etico adottato da Teleippica;
- ✓ ***Formalizzazione del controllo.*** I processi aziendali sensibili debbono essere tracciabili (in via documentale o informatica, con netta preferenza per quest'ultima) e prevedono specifici controlli di linea;
- ✓ ***Codificazione dei processi.*** I processi aziendali sono disciplinati secondo procedure volte a definirne tempistiche e modalità di svolgimento, nonché criteri oggettivi che governano i processi decisionali e gli indicatori di anomalia.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231/01 (artt. 6 e 7), le indicazioni contenute nella Relazione al D.Lgs. n. 231/01 e gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formatisi sul punto, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, debbono essere:

a) autonomia ed indipendenza;
b) professionalità;
c) continuità d'azione;
d) onorabilità.

a) Autonomia ed indipendenza:

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento alle verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello. A tal fine è dotato di un apposito budget di spesa.

b) Professionalità:

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio[5].

c) Continuità d'azione:

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

[5] Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative,, meccanismi di contrapposizione dei compiti, ecc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche.

d) Onorabilità:

I membri dell'OdV devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- non trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- non trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c., con riferimento agli amministratori e da ritenersi applicabile, ai fini del Modello, anche ai singoli componenti dell'OdV;
- non essere stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 ("Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e la pubblica moralità") o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 ("Disposizioni contro la mafia") e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non aver riportato condanna, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - ✓ per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267 (Legge Fallimentare);
  - ✓ per uno dei delitti previsti dal Titolo XI del Libro V del Codice Civile ("Disposizioni penali in materia di società e consorzi");
  - ✓ per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
  - ✓ per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica.

Ciascun componente dell'OdV sottoscrive apposita dichiarazione attestante la sussistenza dei requisiti personali richiesti.

In caso di venir meno dei requisiti previsti, il componente dell'OdV decade, secondo quanto previsto al successivo paragrafo 3.4.

3.2. L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria e agli orientamenti della giurisprudenza formatisi in materia, Teleippica ha ritenuto di istituire un organo collegiale che, per la composizione scelta, possa assicurare la conoscenza delle attività aziendali, competenze in auditing, in campo legale e - al contempo - abbia autorevolezza e indipendenza tali da poter garantire la credibilità delle relative funzioni.

3.3. La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'OdV resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- ✓ scadenza dell'incarico;
- ✓ revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- ✓ rinuncia del componente dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;

- ✓ verificarsi di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 3.4.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un reato ex D.Lgs. n. 231/01, dal quale possa derivare una responsabilità per la Società;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV. In ogni caso, qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che riguardi un membro dell'OdV (ad esempio, nel caso di cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione per il tramite del Presidente dell'OdV;
- assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'OdV, a seguito di rituale convocazione;
- essere stato condannato per uno dei reati contemplati nel D.Lgs. n. 231/01, anche se la sentenza non è passata in giudicato;
- l'impedimento del membro dell'OdV protratto per un periodo superiore a sei mesi, qualora si verifichino le cause di impedimento di cui al successivo paragrafo 3.5.

La revoca è disposta con delibera qualificata (due/ terzi) del Consiglio di Amministrazione previo parere non vincolante del Collegio Sindacale.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

3.4. I casi di ineleggibilità e di decadenza

I membri dell'OdV sono scelti tra i soggetti qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno e/o tecnici specializzati.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

a) la carenza o il venir meno dei requisiti di onorabilità di cui al precedente paragrafo 3.1;
b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
c) con esclusivo riferimento ai componenti esterni dell'OdV, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società, tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso;
d) l'accertamento successivo alla nomina, che il membro dell'OdV abbia rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate,

con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la sua carica.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'OdV è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione il quale nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente è tenuto ad astenersi dall'assumere qualsivoglia deliberazione, con la conseguenza che l'Organismo di Vigilanza opererà in composizione ridotta.

3.5. Cause di temporaneo impedimento

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea (per un periodo di tempo pari a sei mesi), ad un componente dell'OdV di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e - qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi - la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

Nel caso di temporaneo impedimento o in ogni altra ipotesi che determini per uno o più componenti l'impossibilità di partecipare alla riunione, l'Organismo di Vigilanza opererà nella sua composizione ridotta.

3.6. Funzione, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria, la funzione del nominato OdV consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettività del Modello, ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda corrispondano al Modello predisposto e che i destinatari dello stesso agiscano nella osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto;
- monitorare che il Modello sia costantemente aggiornato, proponendo al Consiglio di Amministrazione eventuali proposte di modifica dello stesso, al fine di adeguarlo ai mutamenti organizzativi, nonché alle modifiche normative e della struttura aziendale.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente l'adeguatezza dei Controlli Aziendali nell'ambito delle Aree a Rischio. A questo scopo, i Destinatari del Modello devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo 3.8) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che i Controlli Aziendali previsti nel Modello per le diverse tipologie di reato vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- predisporre un piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- monitorare che la mappatura delle Aree a Rischio sia costantemente aggiornata, proponendo eventuali proposte di modifica della stessa, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale. A questo scopo, nella delibera del Consiglio di Amministrazione con cui viene nominato, all' OdV vengono attribuiti specifici poteri di spesa.

3.7.Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, II comma, lettera d) del Decreto, dispone che il Modello deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, in modo che lo stesso possa espletare al meglio la propria attività di verifica. L'OdV, deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

L'OdV, deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

L'obbligo informativo è altresì rivolto a tutte le Funzioni aziendali e, in particolare, alle strutture ritenute a rischio di commissione di reati-presupposto di cui alla Mappatura delle Aree a Rischio Reato contenuta nel Modello.

In particolare, relativamente all'oggetto, i flussi informativi nei confronti dell'OdV possono essere classificati in:

1) ***Flussi informativi specifici periodici / occasionali che possono derivare dai soggetti aziendali presenti nelle aree a rischio;***
2) ***Segnalazioni.***

- **Flussi informativi specifici periodici / occasionali:**
  - ✓ I provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto che possano coinvolgere la Società, avviate anche nei confronti di ignoti;
  - ✓ Copia delle comunicazioni, richieste di informazioni o ordini di esibizione di documentazione a/da qualsiasi pubblica autorità direttamente o indirettamente ricollegabili a circostanze che possano far emergere responsabilità ai sensi del Decreto;
  - ✓ Le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
  - ✓ Eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili.
  - ✓ Gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
  - ✓ Le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti possibili carenze nel sistema dei controlli interni;
  - ✓ I prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui la Società ha partecipato per l'ottenimento delle concessioni pubbliche;
  - ✓ Le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici;
  - ✓ Bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;
  - ✓ Incarichi conferiti alla società di revisione;
  - ✓ Comunicazioni, da parte del Collegio Sindacale e della società di revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
  - ✓ Ogni presunta o accertata violazione dei principi contenuti nel Modello, del Codice Etico e di Comportamento, delle procedure aziendali, e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto;
  - ✓ Risultati di eventuali audit interni, condotti sulle Aree a Rischio Reato e segnalazione delle eventuali non conformità riscontrate;
  - ✓ Le relazioni dei procedimenti disciplinari attivati dalla Società in relazione alla violazione del Modello, del Codice Etico e di Comportamento, delle procedure aziendali e delle sanzioni applicate all'esito del procedimento, con la specifica delle ragioni che ne hanno legittimato l'irrogazione, nonché eventuali decisioni di archiviazione di un procedimento disciplinare o di non applicazione delle sanzioni con le relative motivazioni;
  - ✓ Eventuali emanazioni, modifiche ed integrazioni delle procedure operative e del sistema organizzativo aziendale della Società rilevanti ai fini del Modello;
  - ✓ Ogni segnalazione avente ad oggetto il funzionamento e l'aggiornamento del Modello e del Codice Etico e di Comportamento;
  - ✓ Le relazioni sulle attività di formazione aziendale pianificate;

- ✓ Eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti possibili carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- ✓ La relazione periodica in merito alla casistica degli infortuni sul lavoro, dei mancati infortuni e delle malattie professionali per ciascun sito aziendale, con indicazione dei centri/reparti nei quali si sono verificati e delle cause che hanno cagionato tali infortuni;
- ✓ I verbali di sopralluogo delle autorità competenti che hanno evidenziato carenze organizzative con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro.

- ***Segnalazioni:***
  - ✓ Informazioni di ogni provenienza, anonime o meno, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello applicato da Teleippica.

In ogni caso, i responsabili delle Funzioni interessate dalle attività a rischio comunicano all'OdV ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare, devono comunicare all'OdV, ogni anomalia o atipicità riscontrata nell'ambito delle attività svolte e informazioni disponibili.

Le segnalazioni all'OdV devono essere effettuate in forma scritta ed inviate all'indirizzo di posta elettronica appositamente istituito allo scopo odvteleippica@teleippica.it o anche in forma anonima ed inviate per iscritto all'Organismo.

L'OdV della Società agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione.

L'OdV garantirà adeguata riservatezza ai soggetti che riferiscono informazioni o compiono segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

3.8.Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

L'OdV ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio e nell'ambito della propria relazione annuale, il piano delle attività che intende svolgere nell'anno stesso al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- relazionare, nell'ambito della propria relazione semestrale e annuale, lo stato di avanzamento del piano delle attività, unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso, nonché in merito all'attuazione del Modello.

L'OdV, inoltre, comunica tempestivamente all'Amministratore Delegato eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti.

L'OdV potrà relazionare periodicamente, oltre che il Consiglio di Amministrazione, anche il Collegio Sindacale in merito alle proprie attività.

L'OdV potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.
Gli incontri con gli organi sociali a cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

L'OdV potrà, inoltre, a seconda delle singole circostanze:

- **A.** comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento, nonché il risultato di tale implementazione;
- **B.** segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
  - **i)** acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - **ii)** dare indicazioni per la rimozione delle carenze, onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, qualora la violazione riguardi il Consiglio di Amministrazione.

Infine, nell'ambito delle attività del Gruppo Snai, l'OdV della Società si coordina con gli altri OdV del Gruppo.

4 SISTEMA DISCIPLINARE

4.1. Principi generali

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per la violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello e nei relativi Controlli Aziendali è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, gli articoli 6 comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lettera b) del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*, per i soggetti apicali e per i soggetti sottoposti.

Ai sensi dell'art. 2106 c.c., con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente Sistema Sanzionatorio, integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati al personale dipendente.

Il Sistema Sanzionatorio è suddiviso in sezioni, secondo la categoria di inquadramento dei destinatari ai sensi dell'art. 2095 c.c.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello, da parte di dipendenti della Società e/o di dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

L'applicazione delle sanzioni descritte nel Sistema Sanzionatorio prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dai relativi Controlli Aziendali sono assunti dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al Decreto.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello e nei relativi Controlli Aziendali, lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. n. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma, 2 D.Lgs. n. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha

l'onere di "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello*".

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanzioni tutte le infrazioni al Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di *gradualità* della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della *proporzionalità* tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D.Lgs. n. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al Datore di Lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva. In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è esercitato dal Consiglio di Amministrazione a seguito di segnalazione e valutazione dello stesso.

4.2. Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo generale e meramente esemplificativo, costituisce "Violazione" del presente Modello e dei relativi Controlli Aziendali:

- ✓ la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nei relativi Controlli Aziendali, che comportino la commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- ✓ la messa in atto di azioni, l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nei relativi Controlli Aziendali, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- ✓ l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nei relativi Controlli Aziendali, che comporti un rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto.

4.3. Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere, che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzioni più grave.

I principi di tempestività ed immediatezza della contestazione, impongono l'irrogazione della sanzione (anche e soprattutto disciplinare) prescindendo dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale.

In ogni caso le sanzioni disciplinari ai dipendenti dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 della L. 300/70 (d'ora innanzi, per brevità, "Statuto dei lavoratori") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

4.4. Le sanzioni

Lavoratori subordinati: illeciti disciplinari

Sono definiti illeciti disciplinari i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, ivi compresi i Dirigenti, in violazione delle regole e dei principi comportamentali previsti nel Modello. Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi possono variare in relazione alla gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri:

- ✓ condotta (dolo o colpa) mansioni, qualifica e livello del dipendente;
- ✓ rilevanza degli obblighi violati;
- ✓ potenzialità del danno derivante a Teleippica;
- ✓ recidiva.

In caso di commissione di più violazioni, punibili con sanzioni diverse, potrà applicarsi la sanzione più grave. La violazione delle disposizioni potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, nel rispetto degli artt. 2104, 2106 e 2118 c.c., 7 della Legge 300/70, nonché della Legge 604/66, del CCNL applicato e vigente, con l'applicabilità, nei casi più gravi dell'art. 2119 c.c..

Criteri di correlazione

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, il Consiglio di Amministrazione classifica le azioni degli amministratori, dei dipendenti e degli altri soggetti terzi come segue:

- comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti da Teleippica sia in forma scritta che verbale nell'esecuzione di attività a rischio di reato, quali a titolo di esempio: violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali, violazione del codice etico che integrino gli estremi della colpa lieve (violazione di lieve entità);
- comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro quale l'adozione, nell'espletamento delle attività a rischio di reato, dei comportamenti di cui al punto 1) commessi con dolo o colpa grave (violazione di grave entità);
- comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla società, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quali l'adozione di comportamenti che integrino gli estremi di uno o più reati presupposto o comunque diretti in

modo non equivoco al compimento di tali reati (violazione di grave entità e con pregiudizio per Teleippica).

Nello specifico:

- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate nei documento di Sintesi del Modello (Parti Speciali A, B, B1, C, D, E, F);
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale C), anch'esse ordinate secondo un ordine crescente di gravità:

- mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Sanzioni applicabili a Quadri e Impiegati

A seguito del procedimento disciplinare ex art. 7, Legge 300/70, tenuto conto della gravità e/o reiterazione delle condotte, il lavoratore, responsabile di azioni od omissioni contrastanti con le prescrizioni del Modello, è soggetto alle seguenti sanzioni disciplinari:

- ✓ biasimo inflitto verbalmente (violazioni di lieve entità);
- ✓ biasimo inflitto per iscritto (violazioni di lieve entità);
- ✓ multa non eccedente le quattro ore di retribuzione (violazioni di grave entità);
- ✓ sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 8 giorni (violazioni di grave entità);
- ✓ licenziamento in tronco (violazioni di grave entità e con pregiudizio per Teleippica).

Sanzioni applicabili ai Dirigenti

Sebbene la procedura disciplinare ex art. 7, Legge 300/70 non sia applicabile ai Dirigenti, è opportuno prevedere la garanzia procedurale prevista dallo Statuto dei Lavoratori anche ai Dirigenti.
Tenuto conto della natura fiduciaria del rapporto di lavoro, in caso di violazioni delle disposizioni previste dal Modello, il Dirigente sarà soggetto alle seguenti sanzioni:

- ✓ lettera di richiamo (violazioni di lieve entità);

- ✓ risoluzione del rapporto (violazioni di grave entità e con pregiudizio per Teleippica).

Resta salvo il diritto al risarcimento per eventuali danni cagionati alla società da parte del Dirigente.

Procedura disciplinare per Amministratori e Sindaci

Nel caso di commissione di una Violazione di cui al precedente paragrafo 4.2. da parte di uno o più degli Amministratori della Società, l'OdV informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società convoca senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Nel caso di commissione di una Violazione di cui al precedente paragrafo 4.2. da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale e il Presidente del Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea dei Soci al fine di adottare gli opportuni provvedimenti.

Sanzioni applicabili a Terzi

La Società, in caso di violazione del Modello potrà:

- ✓ contestare l'inadempimento al destinatario, con la contestuale richiesta di adempimento degli obblighi contrattualmente assunti e previsti dal Modello, dalle procedure aziendali e dal Codice Etico, se del caso concedendo un termine ovvero immediatamente;
- ✓ richiedere un risarcimento del danno pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta nel periodo decorrente dalla data dell'accertamento della violazione della raccomandazione all'effettivo adempimento.
- ✓ risolvere automaticamente il contratto in essere per grave inadempimento, ex artt. 1453 e 1455 c.c..

Tenuto conto della natura, del valore, della durata dell'incarico conferito da Teleippica Srl, si potrà valutare, caso per caso, l'opportunità di inserire clausole di risoluzione contrattuale, al fine di ottenere una funzione deterrente di condotte, anche solo sospette, di violazione e di predeterminare la quantificazione del danno, al quale potrà aggiungersi un ulteriore e maggiore danno da quantificarsi successivamente e in sede giudiziale.

Procedura disciplinare per il personale dipendente

La Società adotta una procedura aziendale standard per la contestazione degli addebiti disciplinari ai propri dipendenti e per l'irrogazione delle relative sanzioni, che rispetta le forme, le modalità e le tempistiche previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, dal CCNL per i dipendenti di "Imprese Radio Televisive Private", nonché da tutte le altre disposizioni legislative e regolamentari in materia.

In seguito al verificarsi di una possibile Violazione del Presente Modello e delle relative Procedure, ai sensi del precedente punto 4.2 da parte di un dipendente, deve essere fatta tempestiva segnalazione dell'accaduto al Consiglio di Amministrazione, il quale valuta la gravità comportamento segnalato al fine di stabilire se sia necessario formulare una contestazione disciplinare nei confronti del dipendente interessato.

Nell'ipotesi in cui si valuti l'opportunità di irrogare una sanzione disciplinare più grave del rimprovero verbale, il Consiglio di Amministrazione contesta formalmente, mediante apposita Contestazione Disciplinare scritta, il comportamento disciplinarmente rilevante al dipendente interessato e lo invita a comunicare le proprie eventuali giustificazioni entro 5 giorni successivi la ricezione della Contestazione Disciplinare.

Laddove ricorra una possibile Violazione del Presente Modello e delle relative Procedure, ai sensi del precedente punto 4.2, da parte del dipendente interessato, la Contestazione Disciplinare scritta e le eventuali giustificazioni del medesimo devono essere trasmesse per conoscenza all'OdV.

L'OdV, laddove ravvisi una possibile Violazione del Presente Modello e dei relativi controlli, ai sensi del precedente punto 4.2, da parte del dipendente interessato, tenuto conto dei fatti contestati e delle eventuali giustificazioni presentate, può esprimere il proprio motivato parere in merito alla gravità dell'inadempimento e alle sanzioni da applicare.

Trascorsi almeno cinque giorni dalla consegna della Contestazione Disciplinare, il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere motivato, comunque non vincolante, dell'OdV, nonché delle eventuali giustificazioni del dipendente, decide se irrogare una sanzione in funzione della gravità della Violazione o dell'addebito contestato.

Laddove vi sia stata Violazione del Presente Modello e dei relativi Protocolli Organizzativi, ai sensi del precedente punto 4.2, da parte del dipendente interessato, il provvedimento disciplinare deve essere trasmesso per conoscenza all'OdV.

Il funzionamento e la corretta applicazione dei Protocolli di contestazione e sanzionamento degli illeciti disciplinari viene costantemente monitorato dal Consiglio di Amministrazione e dall'OdV.

4.5.Registro delle Violazioni

La Società predispone uno specifico registro delle Violazioni, contenente l'indicazione dei relativi responsabili, nonché delle sanzioni adottate nei loro confronti.

Il registro, tenuto a cura della funzione competente per le risorse umane di Teleippica, deve essere costantemente aggiornato e consultabile in qualsiasi momento dall'Organo di Amministrazione e dal Collegio Sindacale.

Nei rapporti con i Terzi, l'iscrizione in tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati, salvo diversa decisione dell'Organo di Amministrazione.

5 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un'efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. n. 231/2001.

Compete all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sull'aggiornamento del Modello, secondo quanto previsto nel presente Documento.

6 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

6.1. Diffusione del Modello

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i Destinatari siano a conoscenza delle procedure e dei controlli che devono seguire per adempiere correttamente ai propri compiti o agli obblighi contrattuali instaurati con la Società.

Obiettivo di Teleippica è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai Soggetti Sottoposti ed ai soggetti Terzi, i quali si trovano ad operare – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine, il Modello è permanentemente archiviato nell'apposito "Archivio documentale", accessibile da parte di tutti i Soggetti Apicali e ai Soggetti Sottoposti. In tale "Archivio", inoltre, sono disponibili tutte le informazioni ritenute rilevanti per la conoscenza dei contenuti del Decreto e delle sue implicazioni per Teleippica.

Per quanto attiene ai Terzi, un estratto del presente Documento viene trasmesso agli stessi con espresso obbligo contrattuale di rispettarne le relative prescrizioni.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, avvalendosi delle strutture competenti, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività di Teleippica, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e di promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte dei Destinatari.

6.2. Formazione del personale

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001. Tale conoscenza implica che venga fornito un quadro esaustivo della normativa stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basano il Modello. Tutti i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti sono pertanto tenuti a conoscere, osservare e rispettare tali contenuti e principi contribuendo alla loro attuazione.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello, del Codice Etico e dei Controlli Aziendali da adottare per un corretto svolgimento delle attività, sono pertanto previste specifiche attività formative obbligatorie rivolte ai Soggetti Apicali ed ai Soggetti Sottoposti di Teleippica, da erogare con differenti modalità a seconda dei soggetti destinatari ed in coerenza con le modalità di erogazione dei piani formativi in uso presso la Società.