Infront Italy S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Milano 22 marzo 2024

Infront Italy S.p.A.

Sede legale in Milano, Via Deruta 20, 20132

Codice Fiscale: n. 12515360169

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

INDICE

SEZIONE PRIMA	4
PARTE GENERALE	4
Premessa	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	6
1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti	6
1.2 I Reati Previsti dal Decreto.....	7
1.3 Le Sanzioni Comminate dal Decreto	20
1.4 Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa.....	22
1.5 Le “Linee Guida” di Confindustria	23
SEZIONE SECONDA	26
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	26
2.1 Adozione del Modello.....	26
2.2 Finalità del Modello	26
2.3 Destinatari	27
2.4 Strumenti di Governance	27
2.5 Codice Etico e Modello	28
2.6 Presupposti del Modello	29

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

2.7 Il Sistema di Deleghe e Procure della Società	30
2.8 Individuazione delle "Attività a Rischio" e definizione dei Protocolli.....	33
2.9 Principi di Controllo	39
2.10 Regole Comportamentali.....	40
SEZIONE TERZA.....	62
3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	62
3.1 Premessa	62
3.2 Durata in Carica, Decadenza e Revoca	63
3.3 Funzioni e Poteri dell'Organismo di Vigilanza	65
3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	67
3.5 Flussi Informativi e Segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	68
3.6 Whistleblowing.....	71
3.7 Verifiche Periodiche.....	73
SEZIONE QUARTA	74
4. SISTEMA DISCIPLINARE	74
4.1 Destinatari e Apparato Disciplinare	74
SEZIONE QUINTA.....	81
5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	81

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

SEZIONE SESTA	84
---------------------	----

6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	84
------------------------------------	----

SEZIONE PRIMA

PARTE GENERALE

Premessa

Infront Italy S.p.A. (di seguito anche "Infront Italy" o "Infront" o la "Società") fonda il proprio business e ogni propria attività su cinque (5) valori che uniscono tutti i dipendenti: mentalità positiva, passione, unità, iniziativa ed integrità.

Ciò premesso, la Società al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, e del lavoro dei propri dipendenti ha, altresì, deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello"), idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

La Società ritiene, dunque, che l'adozione del Modello, unitamente al Codice Etico di Gruppo (Allegato 1), - al di là delle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di ulteriore sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri destinatari, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. 231/2001.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

La Società ha pertanto approvato l'adozione del presente Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo (di seguito anche solo il "Modello"), con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 06.07.2020. Successivamente, in data 31/03/2021, è stata approvata una ulteriore versione del Modello in considerazione dell'entrata in vigore del D.Lgs. 75/2020 (di recepimento della Direttiva c.d. PIF). Successivamente è stata approvata un'ulteriore versione del modello organizzativo in considerazione dell'entrata in vigore del D. Lgs.184/21, del D. Lgs.195/21, della Legge 215/21, della Legge 238/21, del Decreto Legge 13/22 e della Legge 22/22.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- determinare nei destinatari del Modello, definiti al successivo paragrafo 2.2., la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio fondata su un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Al fine di predisporre un Modello efficace e idoneo a prevenire i reati ricompresi nell'ambito del D. Lgs. 231/2001, la Società ha proceduto ad un'approfondita analisi del proprio contesto aziendale sia tramite verifica documentale che a mezzo di interviste mirate a soggetti aziendali informati dell'organizzazione e delle attività svolte dalla Società stessa.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001” o, anche solo il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all’ente le medesime garanzie riconosciute alla persona sottoposta alle indagini o all’imputato nel processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dalla realizzazione di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “soggetti sottoposti”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi potrà agevolmente evitare di rispondere a titolo di responsabilità amministrativa.

1.2 I Reati Previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente previsti dal D. Lgs. 231/2001 e da leggi speciali ad integrazione dello stesso, precisando tuttavia che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

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

- Peculato (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 ter c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316 bis c.p.);
- Truffa (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- Frode informatica (art. 640 ter c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per esercizio della funzione (artt. 318 c.p.);
- Corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Abuso di ufficio (art.323 c.p.);
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
- Inadempimento di contratti di pubbliche forniture (art. 355 c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Frode ai danni ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 legge 898/1986).

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

- Falsità in documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- Detenzione, diffusione ed installazione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- Detenzione e diffusione ed installazione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- Detenzione, diffusione ed installazione abusiva di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

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

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- Associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù o in servitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12, comma 3 bis, del D. Lgs. 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- Scambio elettorale politico - mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazioni per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

4. **Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo**, introdotti dalla Legge 409/2001 e modificati dalla Legge 99/2009, nonché, da ultimo, dal D. Lgs. 125/2016 (art. 25 *bis*):

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

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

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

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

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635, comma 3, c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).

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

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

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

8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 7/2006 (art. 25 quater1):

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

9. Reati contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006, nonché con la Legge 199/2016 e, da ultimo, con la Legge 238/21 (art. 25 quinquies):

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600 bis, commi 1 e 2, c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- Detenzione o accesso di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600 quater.1 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.);
- Violenza sessuale (art.609 bis c.p.);
- Violenza sessuale con minorenni (art.609 quater c.p.);
- Corruzione di minorenni (art.609 quinquies c.p.);
- Violenza sessuale di gruppo (art.609 octies).

10. **Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato**, introdotti dalla Legge 62/2005 (art. 25 sexies):

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate. (art. 184 D. Lgs. 58/1998);
- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 58/1998).

11. **Reati transnazionali**, introdotti dalla Legge 146/2006:

- Associazione per delinquere (art.416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art.416 bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Dpr 43/1973, art.291 quater);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Dpr 309/1990, art.74);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D. Lgs.286/1998 art. 12);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.377 bis c.p.);

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- Favoreggiamento personale (art.378 c.p.).

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

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

13. **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, introdotti dal D. Lgs. 231/07 e modificati dalla Legge 186/2014 (art. 25 octies):

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- Autoriciclaggio /art. 648 ter.1 c.p.).

14. **Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, introdotti dal D. Lgs.184/2021 (art.25 octies.1)

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art.493 ter c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art.493 quater c.p.);
- frode informatica (art.640 ter c.p.).

15. **Delitti in materia di violazione del diritto di autore**, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25 novies):

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- Immissioni su sistemi di reti telematiche a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di opere dell'ingegno protette o parte di esse (art. 171, primo comma, lett. a-bis) Legge 633/41);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, terzo comma, Legge 633/41);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di un programma per elaboratori (art. 171-bis, primo comma, Legge 633/41);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banca di dati (art. 171-bis, secondo comma, Legge 633/41);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita, cessione o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche mediante connessioni di qualsiasi genere, di opere dell'ingegno protette (art. 171-ter, Legge 633/41);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies, Legge 633/41);

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, Legge 633/41).

16. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge 116/2009 e poi modificato dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 (art. 25 decies):

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

17. Reati ambientali, introdotti dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e modificati dalla Legge 68/2015 (art. 25 undecies):

- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito Protetto (art. 733-bis c.p.);
- Scarico di reflui non autorizzati (art. 137 comma 2, 3, 5, 11 e 13 del D. Lgs. 152/2006 "T.U.A.");
- Attività di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256 comma 1, 3, 5 e 6 del D. Lgs. 152/2006 "T.U.A.");
- Inquinamento di suolo tale da richiedere interventi di bonifica (art. 257 comma 1 e 2 del D. Lgs. 152/2006 "T.U.A.");

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- Falsificazione dei risultati delle analisi sui rifiuti (art. 258 comma 4 secondo periodo del D. Lgs. 152/2006 "T.U.A.");
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 del D. Lgs. 152/2006 "T.U.A.");
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art 260 comma 1 e 2 del D. Lgs. 152/2006 "T.U.A.");
- Violazione ai limiti di emissione in atmosfera e/o inadempienze di quanto prescritto nella autorizzazione alle emissioni (art. 279 comma 5 del D. Lgs. 152/2006 "T.U.A.");
- Importazione, esportazione o riesportazione, vendita, esposizione per la vendita, detenzione per la vendita, trasporto, anche per conto terzi, o detenzione di esemplari di specie indicate nell'allegato A, appendice I, nell'allegato B e nell'allegato C, parte 1, del regolamento (CEE) n. 3626/82 e ss.mm.ii. (art. 1, commi 1 e 2, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4 della Legge 150/1992);
- Falsificazione o alterazione di certificati di specie protette CITES (art. 3-bis della Legge 150/1992);
- Utilizzo di sostanze lesive dell'ozono elencate in tabella A legge 91/594/CE (art. 3 comma 6 della Legge 549/1993);
- Inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9 del D. Lgs. 202/2007).

18. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 in attuazione della direttiva 2009/52/CE e successivamente modificato dalla Legge 161/2017 (art. 25 duodecies):

- Impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dall'art. 22 del D. Lgs 25 luglio 1998, n. 286, ovvero il cui permesso sia scaduto - e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo - revocato o annullato (art. 22, comma 12, D. Lgs n. 286/98). Le ipotesi aggravate a fronte delle quali diventa applicabile, a norma dell'art. 2 del D. Lgs 109/2012, il D. Lgs 231/2001, riguardano le ipotesi in cui i lavoratori occupati siano (alternativamente):
 - in numero superiore a tre;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- minori in età non lavorativa;
- esposti a situazioni di grave pericolo, con riferimento alle prestazioni da svolgere ed alle condizioni di lavoro (art. 603bis, comma 3 del codice penale);

(art. 22, comma 12bis, D.Lgs 286/98);

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 286/1998).

19. **Reati di razzismo e xenofobia, introdotti dalla Legge 167/2017** (art. 25-terdecies):

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

20. **Reati di frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dalla L. n. 39/2019** (Art. 25-quaterdecies):

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

21. **Reati tributari, introdotti dall'art. 6 del D.L. 26/10/2019 n. 124, convertito in L. 157/2019 e dal D. Lgs. 75/2020** (art. 25 - quinquiesdecies):

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1, del D. Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 2-bis, del D. Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D. Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 del D. Lgs. 74/2000);
- Omessa dichiarazione (art. 5 del D. Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1, del D. Lgs. 74/2000);

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 2-bis, del D. Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D. Lgs. 74/2000);
- Indebita compensazione (10-quater del D. Lgs. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del D.lgs. 74/2000).

22. Reati di contrabbando, introdotti dall'art. 5 del D. Lgs. 75/2020 (art. 25 - sexiesdecies):

- Contrabbando nel movimento di merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 T.U. Materia doganale);
- Contrabbando nel movimento di merci nei laghi di confine (art. 283 T.U. Materia doganale);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 T.U. Materia doganale);
- Contrabbando nel movimento di merci per via aerea (art. 285 T.U. Materia doganale);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 T.U. Materia doganale);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 T.U. Materia doganale);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 T.U. Materia doganale);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 T.U. Materia doganale);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 T.U. Materia doganale);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 T.U. Materia doganale);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 T.U. Materia doganale);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis T.U. Materia doganale);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater T.U. Materia doganale).

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

23. Reati contro il patrimonio culturale, introdotti dalla Legge 22/22:

- Furto di beni culturali (art.518 bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art.518 ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (18-quater c.p.);
- Impiego di beni culturali provenienti da delitto (518-quinquies c.p.);
- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- Autoriciclaggio di beni culturali (art. 518-septies c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art.518-terdecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.);
- Possesso ingiustificato di strumenti per il sondaggio del terreno o di apparecchiature per la rilevazione dei metalli (art. 707-bis c.p.).

24. Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

- riciclaggio di beni culturali (art.518 sexies c.p.);
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art.518 terdecies c.p.).

1.3 Le Sanzioni Comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca, ovvero il provvedimento con cui il Giudice, all'emanazione della sentenza di condanna, dispone l'espropriazione, in favore dello Stato, dei beni o delle somme di denaro che l'ente ha ottenuto dalla commissione del reato;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie vengono comminate in caso di condanna definitiva. La determinazione della misura della sanzione pecuniaria, ex art. 10 del D. Lgs., si basa su un complesso sistema di quote. L'importo di una quota va da un minimo di € 258,00 (Euro duecentocinquanta/00) ad un massimo di € 1.549,00 (millecinquecentoquarantanove/00). Per ogni specie di Reato il D. Lgs. prevede l'applicazione della sanzione pecuniaria fino a un determinato numero di quote.

In particolare, si precisa che le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e che la durata delle stesse non può essere inferiore ai tre mesi, né eccedere i due anni. Ai sensi della vigente normativa non si applicano in caso di compimento dei reati societari (con l'esclusione della corruzione tra privati), di market abuse, di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria. Tali sanzioni consistono in:

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

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

1.4 Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa

Il D. Lgs. 231/2001 agli artt. 6 e 7 prevede l'esenzione della responsabilità amministrativa dell'ente, stabilendo che lo stesso non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

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

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, è una delle condizioni per consentire all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione, non pare, tuttavia, sufficiente ad escludere tout court detta

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente attuato da parte dell'ente e dallo stesso effettivamente applicato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dei soggetti tenuti al rispetto del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, l'aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.5 Le "Linee Guida" di Confindustria

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24.05.2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida, successivamente aggiornate da Confindustria nel 2008 (alla data del 31 marzo 2008, quindi approvate dal Ministero della Giustizia il 2 aprile 2008), sono state nuovamente aggiornate a marzo 2014 e approvate con nota del Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014, sentiti i Ministeri concertanti, la CONSOB e la Banca d'Italia. Un ulteriore aggiornamento è intervenuto nel mese di giugno del 2021.

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

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

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- l'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reati previsti dal Decreto, contenuti in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o del successivo sviluppo di situazioni di criticità generale o particolare;
- comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.

SEZIONE SECONDA

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Adozione del Modello

Infront Italy S.p.A., parte del Gruppo Wanda Sport, è stata fondata nel 2003. È un'azienda di marketing sportivo che offre tutto quello di cui il partner di un evento o un partner commerciale ha bisogno per il successo della sua attività: soluzioni digitali innovative, soluzioni operative di alto livello per gli eventi, distribuzione dei diritti media a livello internazionale, vendite e attivazioni di sponsorizzazioni, produzione media all'avanguardia.

La struttura organizzativa è meglio descritta nel dettaglio dell'organigramma aziendale nel quale vengono definite le varie Direzioni e divisioni di business.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione a cui spettano poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione nei limiti previsti dallo Statuto.

Il Collegio Sindacale nominato dall'assemblea e composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti, ha compiti di vigilanza sull'osservanza della legge.

L'Assemblea dei Soci ha nominato, ai sensi di legge, un Revisore legale dei conti per il controllo contabile.

2.2 Finalità del Modello

Al fine di predisporre un Modello efficace e idoneo a prevenire i reati ricompresi nell'ambito del D. Lgs. 231/2001, la Società ha proceduto ad un'approfondita analisi del proprio contesto aziendale sia tramite verifica documentale che a mezzo di interviste mirate a soggetti aziendali informati dell'organizzazione e delle attività svolte dalla Società stessa.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

2.3 Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono, dunque, vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della Società, per i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente), per i collaboratori esterni sottoposti alla direzione o vigilanza del management aziendale della Società (di seguito i "Destinatari").

2.4 Strumenti di Governance

Con riferimento alle esigenze individuate nel D. Lgs. 231/2001, nella costituzione del Modello si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento, possono essere così riassunti:

- statuto della Società;
- sistema delle deleghe;
- matrice delle aree a rischio-reato, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali potenzialmente associabili alla commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001, sancite nel Codice Etico di Gruppo fatto proprio dalla Società, e, più in dettaglio, nel presente Modello;
- previsione di specifici protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio potenziale di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire; nei protocolli sono inoltre contenute le modalità di gestione delle risorse finanziarie della Società nell'espletamento delle attività aziendali;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- nomina di un Organismo di Vigilanza collegiale (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo, nonché nel Codice Etico di Gruppo;
- svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).

2.5 Codice Etico e Modello

La Società intende operare secondo principi etici e regole di comportamento dirette ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui opera direttamente o indirettamente. A tale fine, la Società ha fatto proprio un Codice Etico di Gruppo che definisce una serie di principi di "deontologia aziendale" e di regole comportamentali, che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti, sia da parte di tutti coloro che cooperano con essa nel perseguimento degli obiettivi di business.

Il Codice Etico di Gruppo ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole, fatte proprie spontaneamente dalla Società, che la stessa riconosce, accetta e condivide, dirette a diffondere una solida integrità etica ed una forte sensibilità al rispetto delle normative vigenti.

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

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

In considerazione del fatto che il Codice Etico di Gruppo richiama principi di comportamento (tra cui, legalità, correttezza e trasparenza) idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento complementare allo stesso.

2.6 Presupposti del Modello

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto del proprio sistema di controllo interno al fine di verificarne la capacità a prevenire le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 nelle aree di attività identificate a rischio.

Il sistema di controllo coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interessi.

In particolare, il sistema di controllo interno si basa sui seguenti elementi:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- sistema procedurale;
- sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni;
- sistema di controllo di gestione e reporting;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

Più in generale, il sistema di controllo interno della Società garantisce, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli della Società;

- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Alla base del sistema di controllo interno della Società vi sono i seguenti principi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei compiti);
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Tutto il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative svolgono sui loro processi.

2.7 Il Sistema di Deleghe e Procure della Società

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto altresì conto della propria organizzazione aziendale, al fine di verificare le aree di attività più esposte al rischio di potenziale commissione di reati.

Al vertice dell'organizzazione, si pone il Consiglio di Amministrazione cui riporta l'Organismo di Vigilanza.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

Il Consiglio di Amministrazione delega parte delle proprie attribuzioni ai consiglieri di amministrazione e altresì attribuisce i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società al Direttore Generale e Rappresentante della Società, da esercitarsi con firma congiunta.

Il Consiglio di Amministrazione assegna ad altri referenti aziendali poteri di rappresentanza e poteri operativi coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo anche limiti di spesa.

Il livello di autonomia e il potere di rappresentanza risultano sempre individuati e fissati in maniera coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

Il sistema di deleghe e procure contempera due diverse esigenze: da un lato, garantire la tracciabilità ed evidenza delle operazioni comprese nelle aree a rischio, dall'altro, consentire in ogni caso la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Sistema di deleghe ex D. Lgs. 81/08

In materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella dettata dalla normativa di riferimento ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., nell'ottica di eliminare ovvero, là dove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, per i lavoratori.

Il Consiglio di Amministrazione riveste il ruolo di Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2 D. Lgs. 81/2008.

Le specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sono delegate ex art. 16 D. Lgs 81/2008 al soggetto che ricopre il ruolo di Rappresentante del servizio di prevenzione e protezione, cui si affiancano i Preposti, anch'essi individuati sulla base della normativa applicabile.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

Pertanto, nell'ambito di tale struttura organizzativa di riferimento del Datore di Lavoro, operano i soggetti di seguito elencati:

- il Delegato *ex art.* 16 D. Lgs 81/2008;
- i preposti;
- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- gli addetti al primo soccorso;
- gli addetti alla prevenzione degli incendi;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- il medico competente;
- i lavoratori.

É competenza specifica del Datore di Lavoro sottoscrivere il Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito "DVR"), quale formalizzazione organizzata da parte dell'azienda, della valutazione di tutti i rischi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori durante l'esercizio delle rispettive attività e le misure idonee alla prevenzione di infortuni e incidenti attraverso la riduzione del rischio.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati sono definiti in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con riferimento alle figure specifiche operanti nell'ambito delle attività a rischio reato in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il sistema di gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prevede un sistema di controllo specifico anche sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, attraverso l'opera del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito "RSPP").

Il sistema prevede inoltre il riesame e l'eventuale modifica delle soluzioni adottate quando vengono scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico (attività svolta per il tramite del Responsabile del Servizio di Prevenzione

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

e Protezione, in funzione di quanto previsto dall'articolo 28 del D. Lgs. 81/2008, e in occasione della riunione periodica di cui all'articolo 35 del D. Lgs. 81/2008).

2.8 Individuazione delle "Attività a Rischio" e definizione dei Protocolli

La Società quindi, sensibile alle esigenze di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali, nonché a tutela della propria reputazione e immagine e di quella del Gruppo, ha deciso di condurre un'attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, diretta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D. Lgs. 231/2001 e, ove si sia reso necessario, ad adeguarli.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui infatti le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo decreto. La Società con il supporto di un gruppo di lavoro composto da risorse interne e professionisti esterni alla sua organizzazione - con competenze di risk management e controllo interno, legali e penalistiche - ha condotto un'attività di mappatura delle possibili aree a rischio ex D. Lgs. 231/01.

Fase 1: raccolta e analisi di tutta la documentazione rilevante

Al fine di individuare le attività di rischio è stata raccolta la documentazione ufficiale rilevante e disponibile presso la Società al fine di meglio comprendere l'attività svolta ed identificare le aree aziendali oggetto d'analisi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo è stata analizzata la seguente documentazione:

- statuto;
- organigramma aziendale;
- procedure di gruppo;
- deleghe e procure;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- elementi relativi alle sanzioni disciplinari previste dai C.C.N.L. applicabili;
- Codice Etico di Gruppo;
- contratti significativi.

Raccolta la documentazione, è stata, dunque, condotta l'analisi delle attività aziendali della Società e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare le aree di attività aziendale a rischio in cui possono essere commessi i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (nonché pratici esempi di attività "sensibili"), gli esempi di possibili modalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato (cosiddetti processi "strumentali").

L'identificazione delle aree a rischio di commissione dei reati, via via, previsti dal D. Lgs. 231/2001 in seguito alle sue modificazioni, è stata realizzata anche attraverso le interviste ai referenti di ciascuna direzione/funzione aziendale, come tali provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale.

Fase 2: Risk Assessment

Nello svolgimento di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa rappresentata nell'organigramma aziendale che individua le funzioni e direzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee di riporto gerarchico-funzionali.

La Società ha successivamente analizzato le proprie attività sulla base delle informazioni raccolte, tramite interviste e condivisione di documenti, dai referenti aziendali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza (ad es. responsabili di funzione).

Tale attività ha consentito di mappare le attività a rischio di commissione del reato (cosiddette attività "sensibili"), con individuazione di esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali/funzionali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi. L'esito di tale attività è stato formalizzato nel documento denominato "Matrice delle attività a rischio-reato" (di seguito "Matrice"). Lo scopo di tale fase è stata la preventiva identificazione dei processi, ed attività aziendali e quindi l'individuazione delle aree a rischio ovvero delle aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto *ex D. Lgs. 231/01*.

Fase 3: Gap Analysis

I risultati delle attività sopra descritte, previamente condivisi con i referenti aziendali intervistati, sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle aree a rischio-reato), che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività della Società. La Matrice è custodita presso la sede della Società ed è a disposizione di chiunque ne faccia richiesta.

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di possibile commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 nelle seguenti aree di attività aziendale:

1. *Attività di Business:*

- 1.1. Acquisizione dei diritti media e marketing;
- 1.2. Gestione dei rapporti con le Leghe sportive;
- 1.3. Produzione e post-produzione di contenuti media;
- 1.4. Distribuzione e commercializzazione dei diritti media e marketing;
- 1.5. Attività di organizzazione e gestione eventi, operations e implementation.

2. *Attività di rappresentanza istituzionale e promozionale:*

- 2.1. Gestione dei rapporti di profilo istituzionale e promozionale.

3. *Attività di supporto:*

- 3.1. Gestione del sistema sicurezza ai sensi del D. Lgs. 81/2008;
- 3.2. Gestione degli adempimenti ambientali;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- 3.3. Gestione degli adempimenti richiesti dalla normativa vigente non connessi all'attività caratteristica, anche in occasione di verifiche e ispezioni da parte degli enti pubblici competenti o delle autorità amministrative indipendenti;
- 3.4. Gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti e collaboratori;
- 3.5. Gestione dei contenziosi giudiziari e delle problematiche connesse;
- 3.6. Gestione del sistema informativo aziendale;
- 3.7. Gestione ed utilizzo di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

4. *Adempimenti amministrativi e informativa societaria:*

- 4.1. Coordinamento e gestione della contabilità generale e formazione del bilancio;
- 4.2. Adempimenti societari;
- 4.3. Gestione di operazioni intercompany.

In considerazione delle aree di attività aziendale sopra richiamate, sono risultati ad esse potenzialmente associabili i seguenti reati presupposto:

- **Art. 24:** *Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);*
- **Art. 24-bis:** *Accesso abusivo a sistema informatico e telematico (art. 615-ter c.p.), (Falsità in) Documenti informatici (art. 491-bis);*
- **Art. 25:** *Corruzione e Istigazione alla Corruzione (artt. 318, 319, 320, 322, 322-bis c.p.), Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);*
- **Art. 25-bis:** *Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);*
- **Art. 25-ter:** *False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), Impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.), Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.), Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), Formazione*

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.), Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);

- **Art. 25-septies:** *Omicidio colposo, Lesioni personali colpose (artt. 589-590 c.p.);*
- **Art. 25-octies:** *Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché Autoriciclaggio (art. 648, 648-bis, 648-ter, 648-ter.1 c.p.);*
- **Art. 25-novies:** *Violazione dell'art. 171, comma 1 lett. a-bis) e 3, dell'art. 171-bis e dell'art. 171-ter comma 1 lett. a) e lett. e) della Legge 22 aprile 1941 n. 633 ("Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio");*
- **Art. 25-decies:** *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);*
- **Art. 25-undecies:** *Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs. 152/2006), Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.), Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D. Lgs. 152/2006);*
- **Art. 25-duodecies:** *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 co. 15 D. Lgs. 286/1998), Favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato (art. 12, comma 5, D. Lgs. 286/1998);*
- **Art. 25-quaterdecies:** *Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989);*
- **Art. 25-quinquiesdecies:** *Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1, del D. Lgs. 74/2000); Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 2-bis, del D. Lgs. 74/2000); Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D. Lgs. 74/2000); Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1, del D. Lgs. 74/2000); Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 2-bis, del D. Lgs. 74/2000); Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D. Lgs. 74/2000); Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del D. Lgs. 74/2000).*

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

Sono stati anche individuati i processi c.d. strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato:

- 1) Gestione dei flussi monetari e delle risorse finanziarie (incassi e pagamenti);*
- 2) Gestione della contabilità generale, della predisposizione del bilancio e degli adempimenti societari;*
- 3) Gestione dei rapporti con autorità giudiziaria e del contenzioso;*
- 4) Gestione dei rapporti e adempimenti con gli Enti Pubblici e le Autorità Amministrative Indipendenti;*
- 5) Gestione dei rapporti con i fornitori per l'acquisto di beni e servizi;*
- 6) Affidamento di consulenze o incarichi professionali a terzi;*
- 7) Selezione e assunzione del personale, selezione degli agenti e gestione di provvigioni e incentivi;*
- 8) Gestione delle donazioni, sponsorizzazioni, omaggi ed altre liberalità;*
- 9) Gestione dei rimborsi spese, anticipi e spese di rappresentanza;*
- 10) Gestione dei diritti (right-in e right-out) e dei rapporti commerciali con right-holder e right-taker;*
- 11) Gestione dei processi di produzione, montaggio, distribuzione e monitoraggio dei contenuti multimediali;*
- 12) Gestione dei sistemi informativi aziendali (sicurezza logica server, applicazioni, laptop e reti di telecomunicazione)*
- 13) Gestione degli adempimenti legislativi finalizzati alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;*
- 14) Gestione degli adempimenti legislativi finalizzati alla tutela dell'ambiente;*
- 15) Gestione degli adempimenti informativi e dei rapporti intercompany;*
- 16) Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale, con il Revisore legale dei conti e con il Socio;*
- 17) Gestione degli adempimenti fiscali;*
- 18) Gestione e utilizzo degli strumenti di pagamento diversi dai contanti.*

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

Al fine di prevenire o di mitigare il rischio di commissione di tali reati, la Società ha formulato dei protocolli di controllo specifici per ciascun processo strumentale identificato. I protocolli di controllo sono elencati nella *Sezione Settima* del presente documento.

2.9 Principi di Controllo

La Società gestisce i principali processi e le aree di attività a rischio sopra identificate, nel rispetto di principi che appaiono coerenti con le indicazioni fornite dal D. Lgs. 231/2001, garantendone una corretta e concreta applicazione.

I principi che regolano le attività in tali aree e processi sono i seguenti:

- esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- rispetto e attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale, supportato da un sistema di deleghe e procure riguardante sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali dell'azienda in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società nei confronti dei terzi (cosiddette "procure" speciali o generali);
- esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio.

La Società ha attribuito il compito di verifica della costante applicazione di tali principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi ai responsabili delle direzioni/funzioni aziendali, che sono chiamati a interfacciarsi con l'Organismo di Vigilanza, affinché lo stesso sia costantemente informato di eventuali modifiche introdotte nell'organizzazione o nelle attività aziendali e al quale potranno essere richiesti pareri ovvero indicazioni di principio e di orientamento.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

2.10 Regole Comportamentali

Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di Vigilanza

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con la Pubblica Amministrazione o con le Autorità di Vigilanza per conto o nell'interesse della Società.

In via generale, ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al presente Modello e al Codice Etico di Gruppo fatto proprio dalla Società, è fatto divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro a favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza (anche subendo l'indebita induzione da questi esercitata mediante abuso della loro qualità o dei relativi poteri);
- promettere o concedere vantaggi di qualsiasi natura (es. promesse di assunzione) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza italiane o straniere, al fine di influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurli ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società;
- effettuare prestazioni o pagamenti in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, o altri soggetti terzi che operino per conto della Società, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi ovvero in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- favorire, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi in quanto indicati da rappresentanti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

Vigilanza (anche subendo l'indebita induzione da questi esercitata mediante abuso della loro qualità o dei relativi poteri);

- distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo o altra utilità a funzionari pubblici o a loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurli ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere l'immagine della Società. I regali offerti devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza. La condotta è vietata anche in caso di indebita induzione esercitata dai rappresentanti della Pubblica Amministrazione o dell'Autorità di Vigilanza, mediante abuso della loro qualità o dei relativi poteri;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione o l'Autorità di Vigilanza in errore di valutazione tecnico-economica sulla documentazione presentata;
- esibire documenti o dati falsi o alterati ovvero rendere informazioni non corrispondenti al vero;
- omettere informazioni dovute al fine di orientare a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza;
- alterare o intervenire abusivamente sui registri informatici della Pubblica Amministrazione al fine di assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società;
- sfruttare relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, facendo dare o promettere indebitamente, a sé o ad altri, denaro o altra utilità come corrispettivo della mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- dare o promettere denaro o altra utilità a esponenti della Pubblica Amministrazione affinché, nell'interesse di Infront, intercedano presso un pubblico ufficiale ovvero remunerino quest'ultimo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

In particolare, è fatto obbligo ai Destinatari di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- gli adempimenti devono essere attuati e la documentazione destinata ai Rappresentanti della Pubblica Amministrazione e delle Autorità di Vigilanza deve essere predisposta nel rispetto delle leggi vigenti, nazionali, comunitarie e internazionali, con la massima diligenza e professionalità, in modo da fornire informazioni chiare, accurate, complete, fedeli e veritiere;
- i rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza devono essere gestiti nell'ambito dei poteri conferiti, secondo principi di massima trasparenza, collaborazione, disponibilità e nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, dando puntuale e sollecita esecuzione alle prescrizioni e agli adempimenti richiesti;
- i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere gestiti procedendo all'identificazione dei responsabili di riferimento per le attività svolte su tali aree a rischio.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza presunte situazioni di irregolarità o di non conformità eventualmente riscontrate.

E' fatto altresì obbligo ai Destinatari dei presenti principi etico-comportamentali di attenersi alle seguenti prescrizioni: in caso di presunta tentata concussione da parte di un pubblico funzionario (da intendersi quale abuso della qualità o potere da parte di un funzionario pubblico al fine di costringere taluno a dare o promettere, allo stesso o a un terzo, denaro o altre utilità non dovute per lo svolgimento dei relativi doveri d'ufficio), il soggetto interessato deve: (i) non dare seguito alla richiesta; (ii) fornire tempestivamente informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

Da ultimo, è fatto obbligo ai Destinatari che, per conto della Società, intrattengano rapporti con l'autorità giudiziaria (nell'ambito di procedimenti di qualsiasi natura) di applicare le medesime regole comportamentali di cui sopra.

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti informatici e trattamento illecito di dati introdotti dalla L. 48/2008 e modificati dai D. Lgs. 7 e 8/2016

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, sono designati o incaricati alla gestione e manutenzione dei server, delle banche dati, delle applicazioni, dei client e delle reti di telecomunicazione, nonché a tutti coloro che abbiano avuto assegnate password e chiavi di accesso al sistema informativo aziendale.

In particolare, coerentemente con le procedure di sicurezza del sistema informativo della Società, sono adottate le seguenti misure atte a mitigare il rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dall'art. 24 bis del D. Lgs. 231/2001:

- l'accesso alle informazioni che risiedono sui server e sulle banche dati aziendali, ivi inclusi i client, è limitato da strumenti di autenticazione;
- gli amministratori di sistema e gli addetti alla manutenzione sono muniti di credenziali di autenticazione;
- il personale dipendente è munito di univoche credenziali di autenticazione per l'accesso ai client;
- l'accesso alle applicazioni, da parte del personale IT, è garantito attraverso strumenti di autorizzazione;
- tutti i server e i laptop aziendali sono aggiornati periodicamente sulla base delle specifiche necessità;
- la rete di trasmissione dati aziendale è protetta da adeguati strumenti di limitazione degli accessi (firewall e proxy);

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- i dispositivi telematici di instradamento, sono collocati in aree dedicate e protetti al fine di renderli accessibili al solo personale autorizzato;
- il personale deve astenersi dal diffondere le informazioni ricevute dalla Società per l'uso dei mezzi informatici aziendali e l'accesso a dati, sistemi e applicazioni aziendali;
- il personale deve attuare i comportamenti richiesti dalla Società e necessari per proteggere il sistema informativo, diretti ad evitare che terzi possano accedervi in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro;
- il personale deve accedere al sistema informativo aziendale unicamente attraverso i codici di identificazione assegnati, provvedendo alla modifica periodica;
- il personale deve astenersi da qualsiasi condotta (anche colposa) che possa compromettere la riservatezza e integrità delle informazioni e dei dati aziendali;
- il personale deve astenersi da qualsiasi condotta diretta a superare o aggirare le protezioni del sistema informativo aziendale o altrui;
- il personale deve conservare i codici identificativi assegnati, astenendosi dal comunicarli a terzi che in tal modo potrebbero accedere abusivamente a dati aziendali riservati;
- il personale non può installare programmi senza aver preventivamente informato la funzione aziendale preposta alla gestione della sicurezza informatica;
- il personale non può utilizzare connessioni alternative rispetto a quelle fornite dalla Società nell'espletamento dell'attività lavorativa resa in suo favore;
- il personale deve astenersi dal porre in essere condotte finalizzate ad alterare o falsificare documenti informatici.

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati societari di cui all'art. 25 bis del D. Lgs. 231/2001 e segnatamente al reato di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- gestire i marchi di appartenenza (a titolo esemplificativo: di Club, Federazioni, Comitati, Associazioni Sportive) nel rispetto del valore della legalità e in attuazione delle norme interne, comunitarie e internazionali poste a tutela della proprietà industriale.

È fatto espresso divieto ai Destinatari, di:

- riprodurre i marchi dei terzi in violazione delle norme poste a tutela della proprietà industriale;
- usare i marchi dei terzi in assenza di una valida licenza o al di fuori dei limiti definiti dai relativi contratti.

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati societari

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati societari di cui all'art. 25 ter del D. Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, del consolidato e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire al Socio e al pubblico un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e del Gruppo;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.

È inoltre previsto l'espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati, qualora se ne configuri l'applicabilità, di evitare di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, ovvero predisporre comunicazioni sociali che non rappresentino in modo veritiero la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società o del Gruppo;
- omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società o del Gruppo;
- restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- procedere a formazione o aumento fittizio del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte del Socio, del Collegio Sindacale e del Revisore legale dei conti.

In relazione al reato di "Corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.) e di "Istigazione alla corruzione tra privati" (art. 2635 bis c.c.) è imputabile a titolo di responsabilità amministrativa la società che ponga in essere, anche attraverso la condotta di propri dipendenti ovvero di intermediari, atti di

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

corruzione nei confronti di soggetti apicali di una controparte privata o di loro sottoposti, al fine di influenzarne il comportamento per ottenere un vantaggio per la società stessa.

Per soggetti apicali di una controparte privata si intendono, in particolare, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci, i liquidatori, nonché tutti coloro che, nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato, esercitino funzioni direttive; per soggetti sottoposti si intendono coloro che soggiacciono alla direzione o alla vigilanza dei predetti apicali. Nel reato di "Corruzione tra privati", il referente della controparte privata agisce avvantaggiando la società corruttrice in conseguenza del denaro o delle altre utilità ricevute a titolo personale o elargite a favore di terzi allo stesso legati.

Al fine di prevenire quindi il rischio che la Società possa essere imputata del reato di "Corruzione tra privati", è essenziale che le relazioni commerciali con gli altri operatori privati siano informate basate su correttezza e trasparenza.

Più in particolare è fatto espresso divieto ai Destinatari, anche nel caso agissero per interposta persona ovvero dietro sollecitazione della controparte privata, di:

- offrire e/o promettere e/o concedere denaro o altre utilità in favore di soggetti apicali di società controparti o di loro sottoposti (come sopra definiti) e/o in favore di persone da questi segnalate, al solo fine di influenzarne illecitamente l'indipendenza di giudizio in favore della Società, di accedere in anteprima a informazioni utili per la realizzazione degli obiettivi sociali o comunque di favorire le politiche economiche e commerciali della Società;
- offrire e/o promettere e/o corrispondere omaggi o benefici eccedenti le normali pratiche commerciali e/o di cortesia in favore di soggetti apicali di società controparti o di loro sottoposti (come sopra definiti) al solo fine di ottenere illecitamente condizioni di maggior favore per la Società;
- offrire e/o promettere di assumere e/o assumere persona segnalata dal referente di una controparte privata, quale mezzo volto all'esclusivo fine di ottenere illecitamente

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

condizioni di favore per la Società nell'ambito di un accordo contrattuale o di ottenere, più in generale, favori o vantaggi impropri;

- offrire e/o promettere e/o effettuare pagamenti o riconoscere altre utilità a clienti, fornitori, partner commerciali, che non trovino adeguata giustificazione nel rapporto contrattuale ovvero nelle prassi vigenti;
- sfruttare relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, vantate da soggetti Apicali o sottoposti della Società, facendo dare o promettere indebitamente, a sé o ad altri, da parte della controparte privata, denaro o altra utilità come corrispettivo della mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri;
- dare o promettere denaro o altra utilità a collaboratori, fornitori, consulenti, partner o altri soggetti terzi con cui la Società intrattenga rapporti, affinché, nell'interesse di Infront, intercedano presso un pubblico ufficiale ovvero remunerino quest'ultimo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

Comportamenti corretti e trasparenti devono pertanto improntare l'operato della Società nei confronti dei terzi, sia in sede di negoziazione degli accordi, sia in sede di esecuzione degli stessi, mirando a ottenere condizioni sempre più favorevoli e vantaggiose ricorrendo esclusivamente a pratiche commerciali leali e lecite.

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita introdotti dal D. Lgs. 231/2007, nonché di autoriciclaggio introdotto dalla Legge 186/2014

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, di cui all'art. 25 octies del Decreto.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- astenersi dal compiere ogni condotta che possa in qualsivoglia modo integrare direttamente o indirettamente le predette fattispecie di reato e/o agevolarne o favorirne la relativa commissione.

A tale proposito, si integra la condotta di riciclaggio quando si sostituisca o trasferisca denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita ovvero si compiano operazioni atte ad ostacolare l'identificazione della loro provenienza illecita; si integra la condotta di impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza quando si impieghi in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita; si integra la condotta della ricettazione allorché si acquistino o ricevano ovvero occultino denaro o cose provenienti da un qualsiasi reato. Il reato di autoriciclaggio si configura, invece, nel caso in cui il soggetto agente abbia commesso o concorso a commettere il reato da cui derivano denaro, beni o altra utilità, dei quali il medesimo soggetto ostacola concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa.

È fatto obbligo ai Destinatari di:

- utilizzare nelle transazioni il sistema bancario, richiedendo anche ai clienti che i pagamenti avvengano esclusivamente tramite tale sistema, che consente la tracciabilità dei trasferimenti finanziari;
- verificare, attraverso le informazioni disponibili, le controparti commerciali al fine di accertare la relativa rispettabilità ed affidabilità prima di avviare con essi rapporti d'affari.

Tutti i Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni e compiti aziendali, devono inoltre rispettare le norme riguardanti le limitazioni all'uso del contante e ai titoli al portatore previste dal D. Lgs. 231/2007, e successive modifiche e integrazioni.

A tale proposito, senza alcun intento esaustivo è fatto espresso divieto di:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- acquistare prodotti verso un corrispettivo palesemente inferiore al valore di mercato, senza prima aver effettuato verifiche sulla provenienza;
- trasferire a qualsiasi titolo tra soggetti diversi, se non per il tramite di banche o istituti di moneta elettronica o Poste Italiane S.p.A., denaro contante o libretti di deposito bancari o postali al portatore o titoli al portatore in euro o in valuta estera, quando il valore dell'operazione, anche frazionata, sia complessivamente pari o superiore al valore limite previsto dalla normativa vigente;
- di emettere assegni bancari e postali per importi pari o superiori al valore limite previsto dalla normativa vigente che non rechino l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità;
- girare per l'incasso assegni bancari e postali emessi all'ordine del traente a soggetti diversi da banche o Poste Italiane S.p.A.;
- effettuare pagamenti su conti correnti esteri nei confronti di persone fisiche residenti in Italia o di enti aventi sede legale in Italia;
- effettuare versamenti su conti correnti cifrati o presso Istituti di credito privi di insediamenti fisici;
- effettuare pagamenti su conti correnti di banche operanti in paesi ricompresi nelle liste "tax heaven" e in favore di società "off-shore".
- indicare nelle dichiarazioni fiscali elementi passivi fittizi, avvalendosi di fatture o altri documenti aventi rilievo probatorio analogo alle fatture, per operazioni inesistenti;
- indicare nelle dichiarazioni fiscali elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo o elementi passivi fittizi (es. costi fittiziamente sostenuti e/o ricavi indicati in misura inferiore a quella reale) facendo leva su una falsa rappresentazione nelle scritture contabili obbligatorie e avvalendosi di mezzi idonei ad ostacolarne l'accertamento;
- indicare nelle dichiarazioni fiscali una base imponibile inferiore di quella effettiva attraverso l'esposizione di elementi attivi per un ammontare inferiore a quello reale o di elementi passivi fittizi;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- porre in essere attività e/o operazioni volte a creare disponibilità extracontabili (ad esempio ricorrendo a fatture per operazioni inesistenti o alla sovra fatturazione), ovvero volte a creare fondi extracontabili o "contabilità parallele".

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili rispetto ai reati in materia di violazione del diritto di autore introdotti dalla Legge 99/2009

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati in materia di violazione del diritto di autore, di cui all'art. 25 novies del Decreto.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- assicurare il rispetto delle norme interne, comunitarie e internazionali poste a tutela della proprietà intellettuale;
- promuovere il corretto uso di tutte le opere dell'ingegno, compresi i programmi per elaboratore e le banche di dati;
- curare diligentemente gli adempimenti di carattere amministrativo connessi all'utilizzo di opere protette dal diritto d'autore, nell'ambito della gestione del sistema IT aziendale e nell'uso del web.

È fatto espresso divieto ai Destinatari, di:

- realizzare qualunque condotta finalizzata, in generale, alla duplicazione di programmi per elaboratore protetti dal diritto d'autore o le banche di dati sulla memoria fissa del computer;
- installare programmi per elaboratore senza aver preventivamente informato la Direzione/Funzione aziendale preposta alla gestione della sicurezza informatica;
- concedere abusivamente alle emittenti televisive l'accesso al segnale necessario per la trasmissione *live* degli eventi sportivi;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- mettere abusivamente a disposizione delle emittenti televisive i contenuti video di eventi archiviati;
- porre in essere qualsiasi condotta finalizzata alla riproduzione, trasmissione, diffusione in pubblico, mediante i canali di trasmissione e diffusione esistenti, di contenuti video di eventi sportivi (*live* o in archivio) senza il previo assolvimento degli oneri posti a tutela dei diritti audiovisivi sportivi.

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati colposi introdotti dalla Legge 123/2007

In ragione dell'operatività aziendale e, in particolare, dell'attività di operation e implementation svolte presso le strutture destinate agli eventi sportivi oggetto dei contratti di distribuzione e commercializzazione dei diritti Media e Marketing (es. stadi, piste da sci, campi da golf), la Società risulta potenzialmente esposta al rischio di verificazione di infortuni, con conseguente possibile chiamata della stessa a rispondere a titolo di responsabilità amministrativa. Essa, di conseguenza, è particolarmente attenta a promuovere la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative, incluse quelle svolte nelle varie strutture sportive, richiedendo, ad ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure aziendali in materia di sicurezza sul lavoro.

In via generale, è fatto obbligo a tutti i Destinatari, a vario titolo coinvolti nella gestione dei sistemi di sicurezza adottati dalla Società a tutela della sicurezza e salute dei dipendenti sul lavoro, di dare attuazione, ciascuno per la parte di propria competenza e nel rispetto delle deleghe e procure attribuite dalla Società, alle misure di prevenzione e di protezione predisposte a presidio dei rischi connessi alla sicurezza identificati nel DVR.

In particolare, per un'effettiva prevenzione dei rischi ed in conformità agli adempimenti prescritti dal D. Lgs. 81/2008, nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e responsabilità in materia di sicurezza all'interno della Società e dei suoi stabilimenti, è fatta espressa richiesta:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- ai soggetti aziendali e alle funzioni aziendali a vario titolo coinvolte nella gestione del sistema sicurezza, di svolgere i compiti loro attribuiti dalla Società in tale materia nel rispetto delle deleghe e procure conferite, avendo cura di informare e formare il personale che, nello svolgimento delle proprie attività, sia esposto a rischi connessi alla sicurezza,
- ai soggetti nominati dalla Società ai sensi del D. Lgs. 81/2008 di svolgere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni, i compiti di sicurezza specificamente affidati dalla normativa vigente e previsti nel sistema sicurezza adottato dalla Società;
- ai preposti di vigilare sulla corretta osservanza, da parte di tutti i lavoratori, delle misure e delle procedure di sicurezza adottate dalla Società, segnalando al Responsabile del SPP eventuali carenze o disallineamenti del sistema sicurezza, nonché comportamenti ad esso contrari;
- a tutti i dipendenti, di aver cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, osservando le misure, le procedure di sicurezza e le istruzioni fornite dalla Società, nonché, per un'effettiva protezione dai rischi individuati, utilizzando obbligatoriamente, nello svolgimento delle proprie attività, i mezzi e i Dispositivi di Protezione Individuale consegnati dalla Società, laddove previsti.

Ogni violazione delle regole comportamentali sopra descritte à dovrà essere adeguatamente sanzionata, da parte di Infront, nell'ambito di un procedimento disciplinare conforme alle previsioni del contratto collettivo nazionale applicabile.

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati ambientali introdotti dal Decreto Legislativo 121/2011 e modificati dalla Legge 68/2015

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati ambientali di cui all'art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, ai summenzionati soggetti è richiesto di:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- verificare le autorizzazioni e le iscrizioni dei gestori ambientali cui la Società affida le attività di raccolta, trasporto, recupero e smaltimento dei rifiuti;
- verificare che i fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti, ove richiesto dal D. Lgs. 152/2006 e dalle ulteriori fonti normative e regolamentari, diano evidenza, in base alla natura del servizio prestato, del rispetto della disciplina in materia di gestione dei rifiuti e di tutela dell'ambiente;
- accertare, prima dell'instaurazione del rapporto, la rispettabilità e l'affidabilità dei fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti.

È altresì espressamente vietato:

- porre in essere, contribuire o concorrere a causare la realizzazione di comportamenti - anche colposi - atti a cagionare abusivamente una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili dell'ambiente, non adempiendo agli obblighi normativi imposti in materia di emissioni elettromagnetiche.

Ogni violazione delle regole comportamentali sopra descritte dovrà essere adeguatamente sanzionata, da parte della Società, nell'ambito di un procedimento disciplinare conforme alle previsioni del contratto collettivo nazionale applicabile.

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (introdotto dalla L. 116/2009 e modificato dal D. Lgs. 121/2011)

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto al reato di intralcio alla giustizia di cui all'art. 25 decies del Decreto.

È fatto obbligo al personale dipendente di segnalare eventuali pressioni subite allo scopo di rilasciare false dichiarazioni, ovvero, a non rilasciare dichiarazioni nell'ambito di procedimenti penali in corso con le Autorità Giudiziarie.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

È fatto espresso divieto ai Destinatari di ricorrere alla forza fisica, a minacce o all'intimidazione oppure promettere, offrire o concedere un'indebita utilità per indurre colui il quale può avvalersi della facoltà di non rispondere nel procedimento penale, a non rendere dichiarazioni o a rendere false dichiarazioni all'autorità giudiziaria, con l'intento di ottenere una pronuncia favorevole alla Società o determinare il conseguimento di altro genere di vantaggio.

È inoltre vietato:

- intrattenere rapporti con persone che, sulla base delle proprie conoscenze, siano sottoposte alle indagini preliminari e/o imputati nel processo penale al fine di turbare la loro libertà di autodeterminazione;
- riconoscere forme di liberalità o altre utilità a dipendenti o terzi che siano persone sottoposte alle indagini preliminari e imputati nel processo penale per indurli a omettere dichiarazioni o a falsare le stesse, in favore della Società;
- riconoscere progressioni in carriera, scatti retributivi o incentivi premianti a dipendenti o collaboratori che non trovino adeguata corrispondenza nei piani di sviluppo delle risorse umane e di incentivazioni aziendali o che comunque non rispondano a ragioni obiettive che giustificano l'assunzione di dette iniziative.

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare introdotti dal D. Lgs 109/2012 e modificati dalla Legge 161/2017

A tutti i soggetti aziendali, oltre ad essere richiesto di rispettare i principi di comportamento enunciati nel Codice Etico di Gruppo, è fatto esplicito divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare, individualmente o collettivamente, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato di impiego di lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno è irregolare e di favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

Ai soggetti preposti alla selezione ed assunzione di personale è fatto obbligo di adempiere alle modalità operative ed alle incombenze previste dal D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 "Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero" in caso di assunzione di lavoratori stranieri, garantirne il rispetto nel tempo attraverso sistemi di monitoraggio preventivo e assicurare che la gestione delle risorse umane avvenga con modalità e strumenti tali da escludere la configurazione del reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno sia irregolare di cui all'art. 22, comma 12bis, D. Lgs 286/98, nonché di favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato previsto dall'art. 12 comma 5 D. Lgs. 286/98.

Nello specifico, i soggetti coinvolti nei processi sensibili rilevanti sono tenuti a:

- conoscere la normativa Italiana applicabile;
- adottare un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne in tutte le attività finalizzate alla gestione anagrafica dei lavoratori stranieri;
- rispettare la normativa applicabile in materia di immigrazione, avendo particolare riguardo all'ambito dei procedimenti di assunzione del personale;
- verificare regolarmente, per i cittadini extracomunitari, sia in fase di assunzione o di rinnovo contrattuale, sia nel corso del rapporto lavorativo con l'opportuna cadenza, la sussistenza dei requisiti per la permanenza nel territorio dello Stato e per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- non assumere dipendenti extracomunitari che non siano in regola con i requisiti richiesti dalla legge per soggiornare e svolgere attività lavorativa all'interno del territorio nazionale;
- segnalare all'OdV eventuali criticità o anomalie.

A tal proposito è fatto obbligo a tutti i soggetti aziendali di garantire flussi informativi continui e costanti verso il datore di lavoro.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto al reato di frode in competizioni sportive introdotto dalla L. 39/2019.

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto al reato di frode in competizioni sportive di cui all'art. 25-*quaterdecies* del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, ai Destinatari è richiesto di:

- assicurare il rispetto delle norme di legge, della normativa sportiva nazionale e dei regolamenti internazionali, ove applicabili, nonché delle procedure aziendali interne, in ogni rapporto con *right-holder* nazionali e internazionali (Federazioni, Comitati Organizzativi, Società Sportive, Associazioni, Comitato Olimpico, etc.) o comunque riferibile a competizioni sportive;
- comportarsi secondo i principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto con *right-holder* nazionali e internazionali (Federazioni, Comitati Organizzativi, Società Sportive, Associazioni, Comitato Olimpico, etc.) o comunque riferibile a competizioni sportive;
- assicurare la massima trasparenza nelle relazioni commerciali e istituzionali con *right-holder* nazionali e internazionali.

Inoltre, è fatto divieto di:

- offrire o promettere denaro, altra utilità o vantaggio (sia esso in forma diretta od indiretta) ad amministratori, dirigenti, tesserati di Società o Associazioni o Organizzazioni Sportive ovvero di arbitri o giudici, finalizzati ad alterare lo svolgimento o il risultato delle competizioni sportive;
- effettuare pressioni indebite nei confronti di amministratori, dirigenti, tesserati di Società o altre Associazioni o Organizzazioni Sportive ovvero di arbitri giudici;
- compiere, con qualsiasi altro mezzo, atti diretti ad alterare lo svolgimento o il risultato delle competizioni sportive.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati tributari introdotti dalla Legge 157/2019.

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati tributari di cui all'art. 25-*quinquiesdecies* del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, ai Destinatari è richiesto di:

- rispettare e applicare tutte le norme tributarie vigenti, eseguendo gli adempimenti fiscali nei termini e con le modalità prescritti dalla normativa applicabile o dall'Autorità fiscale, al fine di garantire la piena *compliance* alla disciplina di settore, anche avvalendosi di consulenti esterni di comprovata competenza e professionalità;
- rappresentare gli atti, i fatti e i negozi intrapresi in modo da rendere applicabili forme di imposizione fiscale conformi alla reale sostanza economica delle operazioni;
- verificare l'effettiva esecuzione di una prestazione passiva prima di effettuare il relativo pagamento;
- in tutte le dichiarazioni di natura contabile/fiscale, garantire la veridicità e la completezza dei dati esposti;
- rispettare le disposizioni normative in materia contabile e fiscale, compresi i termini previsti dalla legislazione applicabile per la presentazione delle dichiarazioni contabili/fiscali e il successivo versamento delle imposte da esse risultanti;
- rispettare i termini previsti dalla normativa applicabile per il versamento delle ritenute dovute sulla base della dichiarazione annuale di sostituto d'imposta;
- garantire trasparenza nei rapporti con fornitori e consulenti nonché con le altre società del Gruppo nonché un periodico controllo sull'effettività delle prestazioni rispetto alle fatture emesse;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- garantire la corretta archiviazione delle scritture contabili obbligatorie e dei documenti di cui è obbligatoria la conservazione;
- collaborare in modo trasparente con le Autorità fiscali, fornendo ad esse, ove necessario per lo svolgimento di verifiche o l'attività di riscossione, tutte le informazioni richieste, in modo veritiero e completo.

Inoltre, è fatto divieto di:

- indicare nelle dichiarazioni fiscali elementi passivi fittizi avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, quando tali fatture o documenti siano registrati nelle scritture contabili obbligatorie o siano detenuti a fini di prova nei confronti dell'Amministrazione finanziaria;
- indicare nelle dichiarazioni fiscali elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo o elementi passivi fittizi (ad es. costi fittiziamente sostenuti e/o ricavi indicati in misura inferiore a quella reale), facendo leva su una falsa rappresentazione nelle scritture contabili obbligatorie e avvalendosi di mezzi idonei ad ostacolarne l'accertamento;
- porre in essere attività e/o operazioni volte a creare disponibilità extracontabili (ad es. ricorrendo a fatture per operazioni inesistenti o alla sovra fatturazione), ovvero volte a creare fondi extracontabili o "contabilità parallele".

Ogni violazione delle regole comportamentali sopra descritte dovrà essere adeguatamente sanzionata, da parte della Società, nell'ambito di un procedimento disciplinare conforme alle previsioni del contratto collettivo nazionale applicabile.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

- la carta di credito è uno strumento di pagamento strettamente personale che può essere utilizzato esclusivamente dal titolare al quale è concessa in uso e non può essere ceduto a terzi in alcun caso;
- è vietato effettuare prelievi di contante con la carta di credito;
- il titolare della carta di credito è obbligato ad usare misure di massima cautela per la custodia della stessa;
- il titolare della carta di credito, in caso di smarrimento o sottrazione della stessa, è tenuto a darne immediata comunicazione alla società;
- la restituzione della carta di credito deve risultare da apposita comunicazione sottoscritta dal titolare della stessa;
- il titolare non può utilizzare una carta di credito scaduta, revocata o denunciata come smarrita o sottratta;
- qualora il titolare ometta, del tutto o in parte, gli obblighi su indicati sarà responsabile delle eventuali spese addebitate per utilizzo fraudolento della carta;
- è vietato utilizzare indebitamente, non essendone titolare, carte di credito o di pagamento, ovvero qualsiasi altro documento analogo che abiliti al prelievo di denaro contante o all'acquisto di beni o alla prestazione di servizi o comunque ogni altro strumento di pagamento diverso dai contanti;
- è vietato, al fine di farne uso o di consentirne ad altri l'uso nella commissione di reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti, produrre, importare, esportare, vendere, trasportare, distribuire, mettere a disposizione o in qualsiasi modo procurare a sé o a altri apparecchiature, dispositivi o programmi informatici che, per caratteristiche tecnico-costruttive o di progettazione, sono costruiti principalmente per commettere tali reati;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- è vietato alterare, in qualsiasi modo, il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno.

SEZIONE TERZA

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Premessa

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria evidenziano che, sebbene il D. Lgs. 231/2001 consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

La Società, in ragione della sua attuale struttura organizzativa, ha ritenuto di istituire un organo collegiale, composto da 3 componenti, che riporta funzionalmente al Consiglio di Amministrazione e da questo nominato, e che, per la composizione scelta, possa assicurare la conoscenza delle attività aziendali, competenze in auditing e risk assessment e - al contempo - abbia autorevolezza e indipendenza tali da poter garantire la credibilità delle relative funzioni.

L'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: detto requisito è dato dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione e dalla facoltà di reporting al massimo vertice aziendale.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società.

3.2 Durata in Carica, Decadenza e Revoca

L'Organismo di Vigilanza resta in carica 3 anni ed è in ogni caso rieleggibile nella stessa composizione.

Non potrà essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001. Parimenti non potrà essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, il soggetto che sia stato destinatario di una misura di prevenzione personale o patrimoniale ai sensi del d. lgs. 159/2011.

In ogni caso, il componente dell'Organismo di Vigilanza è - e sarà - scelto tra soggetti che non abbiano rapporti di parentela o coniugio con gli Amministratori, che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non dovranno essere coinvolti in qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi con la Società, fatto salvo l'eventuale pagamento del compenso per l'attività svolta.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza deve possedere un profilo professionale e personale che garantisce l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta e ispirare i propri comportamenti a irreprensibili valori etici e morali.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

causa di interruzione dello stesso, o di assunzione di nuova mansione incompatibile con i requisiti per la composizione dell'OdV.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza, prima della naturale scadenza triennale dell'incarico, potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione della Società.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

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

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

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile ai sensi degli artt. 62 e 69 del d. lgs. 231/2001, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 63 d. lgs. 231/2001 e 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione a mezzo di raccomandata A.R.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

3.3 Funzioni e Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali;
- comunicazione su base continuativa al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte;
- comunicazioni periodiche al Collegio Sindacale su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte, ovvero per eventuali violazioni dei vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- collaborare con la direzione/funzione aziendale competente nella programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello della Società, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- Istituire specifici canali informativi “dedicati” (indirizzo di posta elettronica dedicato e cassette postali per le comunicazioni cartacee), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l’Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell’osservanza del Modello;
- predisporre un piano annuale di verifiche al fine di verificare e controllare le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.

Al fine di consentire all’Organismo la miglior conoscenza in ordine all’attuazione del Modello, alla sua efficacia e al suo effettivo funzionamento, nonché alle esigenze di aggiornamento dello stesso, è fondamentale che l’Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con le direzioni/funzioni aziendali.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l’Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l’attività dell’Organismo e predisporre/aggiornare l’elenco delle informazioni, dette “Flussi informativi”, che devono pervenire dalle direzioni/funzioni aziendali;
- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all’Organismo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle direzioni/funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;

- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione un budget di spesa adeguato allo svolgimento delle relative funzioni. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere e, in caso di spese eccedenti il budget approvato, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

Il riporto a siffatti organi sociali, competenti a convocare l'Assemblea, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori, affidato - per previsione legislativa e statutaria - al Socio.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce, sia al Consiglio di Amministrazione sia al Collegio Sindacale, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- in modo continuativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e, almeno annualmente, attraverso una relazione scritta;
- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, anche su richiesta dello stesso, in ordine alle attività svolte;
- occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà - a sua volta - richiedere al Consiglio di Amministrazione della Società di essere convocato ogni volta che ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

3.5 Flussi Informativi e Segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, lett. D) del Decreto, impone la previsione nel Modello di obblighi informativi (c.d. "Flussi informativi") nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dai protocolli adottati e da ciascun documento che concorre a costituire il Modello.

Sono stati, pertanto, istituiti precisi obblighi gravanti sugli organi sociali e sul personale della Società:

- su base periodica, informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;

- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole direzioni/funzioni.

Deve essere altresì comunicata su base occasionale ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. "Segnalazioni"). A tale riguardo, i Destinatari devono, infatti, riferire, a tutela dell'integrità dell'ente, ogni informazione relativa a condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tali fini sono stati istituiti canali di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza, consistenti in un indirizzo di posta elettronica dedicato (odv.italy@infrontsports.com), nonché in cassette postali per le segnalazioni cartacee poste presso l'ingresso dei servizi igienici aziendali al primo e al terzo piano, ai quali potranno essere inviate e recapitate le eventuali segnalazioni. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza dell'identità dei segnalanti nelle attività di gestione della segnalazione, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti. La Società adotta tutte le misure idonee a tutelare l'identità del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurandogli la necessaria riservatezza, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessari per appurare la fondatezza della segnalazione.

Accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

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

Oltre alle segnalazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel D. Lgs. 231/2001;
- attività di controllo svolte dai responsabili di altre direzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001 o del Modello;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi iniziale di 40 giorni e, in ogni caso, la cui durata sia superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società;
- gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- notizie degli accessi, ispezioni e verifiche presso le sedi della Società ad opera di soggetti pubblici quali, a mero titolo esemplificativo, ATS, ARPA, VVFF.

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

3.6 Whistleblowing

La legge n. 179, 30 novembre 2017, recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"* ha introdotto il sistema del c.d. *"Whistleblowing"*, volto alla tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti.

In particolare, il provvedimento ha modificato l'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilendo che i Modelli adottati dagli enti debbano ora prevedere:

- a) "uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all'art. 5 (apicali o sottoposti alla direzione e alla vigilanza degli apicali) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate."*

A tal fine la Società ha istituito canali dedicati di comunicazione consistenti, come già anticipato al precedente paragrafo, resi noti al personale aziendale. In particolare il personale potrà inviare le eventuali segnalazioni attraverso i seguenti canali:

- indirizzo di posta elettronica (odv.italy@infrontsports.com);
- cassette postali per segnalazioni cartacee poste presso i servizi igienici del primo e del terzo piano;
- canale di segnalazione previsto dalla Policy di Gruppo denominato "Speak Up Line" che garantisce la possibilità di effettuare segnalazioni anonime anche per casi specifici *ex D.Lgs.231/01* selezionando come caso specifico "*D.Lgs. 231/01 cases (applicable only for Infront Italy S.p.A.)*".

Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni garantiscono la massima riservatezza dell'identità dei segnalanti nelle attività di gestione della segnalazione, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

La Società adotta tutte le misure idonee a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza, nel valutare le segnalazioni pervenutegli dispone dei poteri previsti e nel precedente paragrafo.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

3.7 Verifiche Periodiche

Oltre all'attività di vigilanza nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza ha facoltà di porre in essere verifiche periodiche all'interno del piano annuale sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei reati. Tali verifiche potranno essere svolte sia direttamente dai membri dell'OdV sia per il tramite di soggetti terzi e potranno accedere liberamente a tutte le fonti di informazione di Infront, nonché prendere visione di qualsiasi documento della Società e consultare dati relativi alla stessa.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

SEZIONE QUARTA

4. SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 Destinatari e Apparato Disciplinare

Il presente Modello prevede un sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure e delle disposizioni ivi indicate, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico di Gruppo. Il sistema disciplinare predisposto è volto a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al D. Lgs. 231/2001, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. L'azienda, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni operate dal giudice in sede penale.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla direzione/funzione e/o agli organi societari competenti, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza ove di competenza.

Misure nei confronti del personale non dirigente

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

L'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili alla realtà aziendale: *C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi* e *C.C.N.L. per i giornalisti dipendenti da imprese di radiodiffusione sonora e televisiva in ambito locale, loro syndications e agenzie di informazione radiofonica*.

Sulla base del *C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi*, al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- 1) *biasimo inflitto verbalmente;*
- 2) *biasimo inflitto per iscritto;*
- 3) *multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;*
- 4) *sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;*
- 5) *licenziamento senza preavviso.*

Sulla base del *C.C.N.L. per i giornalisti dipendenti da imprese di radiodiffusione sonora e televisiva in ambito locale, loro syndications e agenzie di informazione radiofonica* integrato con le disposizioni di cui all'art. 7 L.300/1970, al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- 1) *multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;*
- 2) *sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;*
- 3) *licenziamento.*

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

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

- 1) Incorre nel provvedimento disciplinare del *biasimo inflitto verbalmente* il dipendente che:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico di Gruppo o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- 2) Incorre nel provvedimento disciplinare del *biasimo inflitto per iscritto* il dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione verbale;
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico di Gruppo o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
 - violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante.
- 3) Incorre nel provvedimento disciplinare della *multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione* il dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta;
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza reiterata e/o immotivata dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza, laddove l'assenza dei flussi non consenta all'OdV di svolgere l'attività conferita dal D. Lgs. 231/2001 e dal Modello;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- effettuati con colpa grave false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello o del Codice Etico di Gruppo;
 - violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.
- 4) Incorre nel provvedimento disciplinare della *sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10* il dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
 - effettuati con dolo false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello e del Codice Etico di Gruppo;
- 5) Incorre nel provvedimento disciplinare del *licenziamento senza preavviso* il dipendente che:
- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da far venire meno la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore;
 - adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, esse verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dal CCNL applicabile.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate saranno determinate in relazione:

- alla gravità delle violazioni commesse e proporzionate alle stesse;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla prevedibilità dell'evento;
- alla intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione ed alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari sono portate a conoscenza del lavoratore nelle modalità previste dall'art. 7 L. 300/70.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

Collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico di Gruppo da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza della Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

Misure nei confronti del personale dirigente

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

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

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

- 1) Sospensione dal lavoro;
- 2) Risoluzione del rapporto di lavoro.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

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

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.

In particolare, in caso di violazioni del Modello di lieve entità da parte di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del biasimo inflitto per iscritto o della revoca temporanea delle procure.

In caso invece di violazioni del Modello da parte di uno o più Amministratori di particolare rilevanza in quanto dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza dei sottoposti gravante sugli apicali (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 quelle che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, come, ad es., i responsabili di funzione) comporterà, da parte della Società, l'assunzione delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica del medesimo apicale che dovesse commettere la violazione.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

Misure nei confronti di soggetti terzi

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico di Gruppo da parte dei soggetti terzi aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

SEZIONE QUINTA

5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, la Società ha definito un programma di

- Comunicazione;
- Informazione;
- Formazione.

finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

La Società ha previsto un piano di comunicazione interna, informazione e formazione rivolto a tutti i dipendenti aziendali, ma diversificato a seconda dei destinatari cui si rivolge, con l'intenzione di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

Il piano è gestito dalle competenti direzioni aziendali in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

Per quanto attiene la comunicazione si prevede:

- una comunicazione iniziale su impulso del Top Management / Consiglio di Amministrazione ai membri degli organi sociali, alla Società di Revisione, ai dipendenti circa l'adozione della presente versione del Modello;
- la pubblicazione del Modello e dei relativi allegati sulla intranet aziendale così che sia disponibile a tutti;
- qualora si rendessero necessari degli aggiornamenti, verranno valutati degli idonei strumenti di comunicazione che saranno adottati per aggiornare i destinatari.

Relativamente ai meccanismi di informazione, si prevede che:

- tutti gli organi sociali nonché i dipendenti della Società ricevano copia elettronica del Modello e relativi allegati;
- siano fornite ai soggetti terzi, da parte dei referenti aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, con metodologia approvata dall'Organismo di Vigilanza, dal Legal Counsel e dalla Direzione HR & Infrastructure apposite informative sui principi e sulle politiche adottate dalla Società;
- il Modello, il Codice Etico di Gruppo e l'elenco dei relativi allegati vengano pubblicati sul sito istituzionale della Società.

Il sistema formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Direzione *HR & Infrastructure* e con i responsabili delle direzioni/funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

In relazione alla formazione sui contenuti del Modello in generale, la Società si impegna a:

- predisporre una comunicazione di invito al training in forma elettronica;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231

- predisporre un training on line per tutti i dipendenti;
- organizzare uno specifico incontro formativo con il Top Management nell'ambito del quale illustrare il D. Lgs. 231/2001 ed il Modello adottato.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse di volta in volta inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative sono previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

SEZIONE SESTA

6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il D. Lgs. 231/01 prevede la necessità di aggiornare il modello al fine di rendere il medesimo sempre attuale ed adeguato in occasione di:

- modifiche e/o aggiornamenti normativi;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del modello stesso;
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuove attività intraprese.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

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 previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.