

AUDITEL S.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231



INTRODUZIONE	2
1 PREMESSA.....	3
2 STRUTTURA DEL DOCUMENTO	3
3 IL CODICE ETICO	4
4 DESTINATARI.....	4
PARTE GENERALE	6
1 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	7
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE	7
1.2 FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO	7
1.3 SANZIONI PREVISTE	8
1.4 LA CONDIZIONE ESIMENTE: I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	9
1.5 RAPPRESENTANZA E PARTECIPAZIONE AL PROCEDIMENTO PENALE FINALIZZATO ALL'ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO AMMINISTRATIVO EVENTUALMENTE CONTESTATO ALLA SOCIETÀ	10
1.5 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA	10
2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI AUDITEL.....	10
2.1 OGGETTO SOCIALE E SISTEMA DI GOVERNANCE DI AUDITEL.....	10
2.2 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI AUDITEL	12
2.3 MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO E STANDARD DI CONTROLLO.....	13
3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
3.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
3.2 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA E SOSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
3.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
3.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - FLUSSI INFORMATIVI	20
3.5 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	21
3.6 SISTEMA INTERNO WHISTLEBLOWING	22
4 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	27
4.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	27
4.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI	28
4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	31
4.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	32
4.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	33
4.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER D'AFFARI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	34
5 DIFFUSIONE DEL MODELLO	34
5.1 PREMESSA.....	34
5.2 LA COMUNICAZIONE	34
5.3 FORMAZIONE AI DIPENDENTI	35
5.4 INFORMAZIONE AI PARTNER D'AFFARI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	35
6 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	35

Introduzione

1 PREMESSA

Attraverso il presente documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da AUDITEL S.r.l. (di seguito anche “Auditel” o la “Società”) ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”), la Società intende:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, analizzando i potenziali rischi di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e valorizzando e integrando i relativi presidi di controllo, atti a prevenire la realizzazione di tali condotte;
- promuovere in misura sempre maggiore una cultura aziendale orientata all’eticità, correttezza e trasparenza delle attività;
- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell’ambito delle attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell’esercizio dell’attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un’azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari alla legge e alle regole aziendali.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello Organizzativo” o “Modello”), pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno e regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione o la tentata commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Il presente documento è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 31 gennaio 2017 e aggiornato con delibera del 10 aprile 2018, del 29 gennaio 2019, del 28 gennaio 2020, del 24 marzo 2020, del 16 marzo 2021, del 27 settembre 2022 e, da ultimo, del 5 dicembre 2023.

2 STRUTTURA DEL DOCUMENTO

La struttura del Modello si compone di:

- *Codice Etico*, che definisce i valori e principi etici generali a cui gli organi societari e i suoi componenti nonché i dipendenti, i collaboratori e i consulenti della Società si devono ispirare nella conduzione delle proprie attività, al fine di impedire il verificarsi di comportamenti illeciti o non allineati agli standard aziendali.
- *Parte Generale*, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, la funzione e i principi generali di funzionamento del Modello, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;

- *Parte Speciale*, che descrive, per ciascuna delle attività e processi soggetti a potenziale “rischio 231”, le fattispecie di reato rilevanti, i principi comportamentali da rispettare, nonché i presidi di controllo da porre in essere per la prevenzione dei rischi.

Il Modello comprende inoltre il catalogo dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001 (Allegato 1) che ne costituisce parte integrante.

3 IL CODICE ETICO

Il Codice Etico della Società (di seguito anche “Codice Etico” o “Codice”) ha come obiettivo principale la chiara definizione dei valori etici fondamentali e contiene i principi generali che devono ispirare i comportamenti degli organi societari e dei loro componenti, dei dipendenti e dei collaboratori e consulenti della Società al fine di promuovere, attraverso l’autodisciplina e le tecniche di governo societario, la creazione e la massimizzazione del valore per i Soci, per coloro che prestano attività lavorativa nell’impresa, e per il mercato degli utilizzatori (*e.g. broadcasters, concessionarie, analisti, docenti, giornalisti, etc.*) cui Auditel si rivolge.

Il Codice Etico costituisce parte essenziale del Modello ed è stato adottato, contestualmente ad esso, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 31 gennaio 2017.

Il Codice Etico ha efficacia cogente per tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con la Società. Esso stabilisce, quale principio imprescindibile dell’operato di Auditel, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

A seguito della sua adozione, il Codice Etico è consegnato ai componenti degli organi sociali, a tutti i lavoratori dipendenti e ai collaboratori della Società.

L’importanza che il Codice Etico riveste per la Società e la sua efficacia cogente sono comprovate dal richiamo alle sanzioni previste in caso di violazione del Codice stesso.

4 DESTINATARI

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi Allegati si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi “Destinatari” del presente Modello:

- gli organi sociali (compresi i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale) nonché i titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione e controllo della Società o di una sua unità organizzativa) riconducibili alla definizione di “soggetti apicali”;
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo) anche solo di fatto;
- tutto il personale della Società, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale;
- chiunque agisca in nome e per conto della Società sotto la sua direzione e vigilanza.

Ai collaboratori esterni, consulenti, intermediari, fornitori, *partner* d'affari e altre controparti contrattuali in genere, la Società richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali.

Parte Generale

1 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 *Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche*

Il D.Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001 un ente può essere ritenuto "responsabile" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio della società stessa, da:

- soggetti apicali, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse;
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di conseguire un beneficio per la società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari, la responsabilità incombe sulla società ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'ente, abbia comunque fatto conseguire un "vantaggio" alla persona giuridica di tipo economico o meno.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

1.2 *Fattispecie di reato previste dal Decreto*

Il Decreto riguarda esclusivamente alcune particolari fattispecie di illecito penale, esplicitamente richiamate dal Decreto medesimo.

Tali fattispecie di reato possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter) ivi inclusa la corruzione tra privati;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-*quater*.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1.);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*);
- reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*);
- reati transnazionali (art. 10 Legge 16 Marzo 2006, n. 146);
- responsabilità degli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (art. 12 Legge 14 gennaio 2013, n.9).

Si rinvia all'Allegato 1 per una descrizione di dettaglio dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

1.3 Sanzioni previste

Qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, a carico della società sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare entro limiti definiti per legge;
- sanzioni interdittive che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza in uno o più giornali.

1.4 La condizione esimente: i modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore "esimente" ai modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dagli enti.

L'ente non risponde infatti dei reati commessi nel suo interesse o vantaggio da parte di uno dei soggetti apicali se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- il reato rilevante ai sensi del Decreto è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello Organizzativo;
- il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuto.

La responsabilità amministrativa della società è in ogni caso esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.5 Rappresentanza e partecipazione al procedimento penale finalizzato all'accertamento dell'illecito amministrativo eventualmente contestato alla Società

Nella denegata ipotesi in cui la Società risulti essere indagata o imputata nell'ambito di un procedimento penale finalizzato all'accertamento dell'illecito amministrativo dipendente da reato, ascritto a suo carico ex D.Lgs. 231/2001, essa partecipa a detto procedimento con il proprio legale rappresentante, *i.e.* il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale esercita le prerogative di rappresentanza processuale e provvede, fra le altre cose, alla nomina del difensore di fiducia dell'Ente e alla sottoscrizione della dichiarazione di costituzione dello stesso nel procedimento di cui all'art. 39, comma 2, D.Lgs. 231/2001.

Tuttavia, al fine di fronteggiare e comporre l'eventuale insorgenza dell'incompatibilità prevista dall'art. 39, comma 1, D.Lgs. 231/2001 ovvero di possibili situazioni di conflitto di interesse, così da

assicurare il pieno esercizio dei propri diritti difensivi e la necessaria assistenza tecnica, Auditel dispone, in via generale, che:

- qualora il legale rappresentante sia indagato o imputato per il reato-presupposto da cui dipende l'illecito contestato all'Ente, il Consiglio di Amministrazione, con la necessaria astensione del Presidente, è tenuto a deliberare il conferimento di apposito mandato ad un procuratore *ad hoc* della Società (da individuarsi in un soggetto, interno od esterno all'organizzazione/compagine sociale, che non versi in conflitto di interessi e non sia coinvolto nel procedimento penale in rilievo), affinché la rappresenti nel procedimento pendente nei suoi confronti e provveda nelle forme dell'art. 39 D.Lgs. 231/2001.

Laddove siano indagati o imputati, oltre al Presidente, anche altri componenti del Consiglio di Amministrazione, l'obbligo di astensione grava anche su costoro;

- nel caso in cui, invece, tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione siano indagati o imputati, spetta all'Assemblea dei Soci, appositamente convocata, procedere alla designazione del procuratore *ad hoc* della Società (che soddisfi i requisiti esplicitati al superiore punto), affinché la rappresenti nel procedimento e provveda nelle forme dell'art. 39 D.Lgs. 231/2001.

Si evidenzia che le predette previsioni sono state elaborate dal presente Modello in adesione al monito espresso in tal senso dalla più recente giurisprudenza di legittimità (Cass. Pen., Sez. III, 13/05/2022, n. 35387; Cass. Pen., Sez. III, 22/03/2023, n. 32110).

1.6 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001 prevede che "i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia.

2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI AUDITEL

2.6 Oggetto sociale e sistema di governance di Auditel

Auditel è la società "*super partes*" che rileva l'ascolto della televisione in Italia conseguito, a livello nazionale e regionale, attraverso le diverse modalità di trasmissione; Auditel misura, infatti, sia gli ascolti della TV tradizionale sia gli ascolti fruiti attraverso i *device* digitali.

Dal 2022, grazie al progetto Total Audience, che realizza l'integrazione degli ascolti della TV tradizionale con quelli dei *device* digitali dalla stessa misurati, Auditel è in grado di produrre i primi dati di Total Audience, che esprimono le risultanze dei due metodi di rilevazione, consentendo così di calcolare gli ascolti complessivi di un canale o di un contenuto fruiti attraverso i diversi dispositivi, sia in modalità *live* che *on demand*.

Per adempiere alla propria missione, in modo concretamente imparziale, Auditel ha realizzato i propri equilibri interni, amministrativi ed organizzativi, attraverso una formula di controllo e responsabilità reciproci e incrociati.

In linea con gli orientamenti più avanzati della Comunità Europea, e fin dalla sua costituzione, avvenuta con la mediazione del Ministero delle Comunicazioni, Auditel opera come sistema "tripartito", cioè una società che rappresenta le tre componenti fondamentali del mercato: la televisione pubblica, l'emittenza privata, le Aziende che investono in pubblicità, "Centri Media" e Agenzie. Una quota è stata assegnata alla FIEG (Federazione Italiana Editori Giornali).

Auditel è riconosciuta - a livello internazionale - come J.I.C. "*Joint Industry Committee*", un tavolo che riunisce aziende e *broadcasters* in una dialettica rivolta alla qualità e allo sviluppo del sistema.

In linea con lo Statuto della Società, la Società ha per oggetto, anche con funzioni di committenza:

- la rilevazione oggettiva ed imparziale (da effettuare sia con sistemi elettronici che utilizzando tutti i mezzi più idonei ed aggiornati o comunque tutti quelli ritenuti necessari od utili) e la diffusione sistematica dei dati, riferiti agli ambiti nazionale, regionale e sub regionale, sull'ascolto televisivo in Italia ("*audiences*"), a titolo esemplificativo provvedendo a:
 - a) impostare le rilevazioni e le ricerche in relazione alle necessità del mercato, fissandone termini, modalità, caratteristiche e metodi;
 - b) commissionare le rilevazioni e le ricerche alle società ed ai terzi - in ogni caso non controllati né collegati rispetto ai soggetti partecipanti alla società e da questi ultimi indipendenti - specializzati nella loro realizzazione;
 - c) seguire ed anche gestire l'attuazione e lo svolgimento delle rilevazioni e delle ricerche;
 - d) stabilire modi, termini e condizioni per la divulgazione dei dati relativi ai risultati tecnici sia delle rilevazioni sia delle ricerche.

Si evidenzia che, attualmente, la Società ha esternalizzato a *provider* esterni di servizi le attività direttamente connesse alla produzione dei dati di *audience*, ovverosia la cosiddetta "Ricerca di Base", le attività di rilevazione dei dati di ascolto e le attività di controllo e certificazione del sistema.

Il fulcro della struttura societaria è il Consiglio di Amministrazione, che è investito di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto della Società, nomina il Comitato Tecnico e ne determina il numero dei componenti, i quali, con facoltà di supplenza, sono scelti tra persone estranee al consiglio medesimo.

Il Comitato Tecnico ha competenza sui problemi di natura tecnico-scientifica relativi all'impostazione ed alla realizzazione delle rilevazioni, delle ricerche e della diffusione dei dati ottenuti.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare il Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la Corporate Governance, con il compito di supportare il consiglio stesso nelle valutazioni e nelle decisioni relative all'assetto organizzativo e nei meccanismi operativi di funzionamento della

Società, in modo tale che i principali rischi aziendali siano identificati, misurati, gestiti e monitorati, determinando criteri di compatibilità di tali rischi con una sana e prudente gestione aziendale.

La struttura societaria è altresì caratterizzata dalla presenza di un Collegio Sindacale, composto da tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti. Il Collegio è chiamato a vigilare, ai sensi del Codice Civile, sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Infine, l'attività di revisione legale dei conti è affidata a una società esterna.

I principali strumenti organizzativi, di *governance* e di controllo interno di cui la Società è dotata e di cui si è tenuto conto nella predisposizione del presente Modello, possono essere così riassunti:

- lo Statuto, che definisce le regole di governo, gestione e organizzazione della Società;
- le procure che conferiscono i necessari poteri di rappresentanza e di firma, in conformità alle responsabilità organizzative e gestionali definite.

2.7 La costruzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Auditel

Il processo di costruzione del Modello si è sviluppato attraverso le fasi progettuali di seguito descritte.

1. Individuazione delle attività e dei processi nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto ("attività sensibili"), nonché delle strutture aziendali coinvolte nello svolgimento di tali attività.
2. Analisi delle attività e dei processi sensibili e rilevazione dei meccanismi organizzativi e di controllo in essere o da adeguare. Il sistema di controllo è stato esaminato prendendo in considerazione i seguenti presidi *standard* di prevenzione:
 - esistenza di procedure formalizzate;
 - tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
 - esistenza di un sistema di poteri e di livelli autorizzativi formalizzati e coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
 - rispetto del principio di segregazione dei compiti;
 - esistenza di adeguati meccanismi specifici di controllo e di monitoraggio.
3. Al termine delle attività sopra descritte, sviluppo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, articolato secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria.
4. Il Modello così strutturato viene infine attuato attraverso: a) la sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione; b) la nomina dell'Organismo di Vigilanza preposto alla verifica di effettiva attuazione e osservanza del Modello; c) la definizione di un sistema disciplinare

avverso alle eventuali violazioni del Modello; d) la diffusione dei contenuti del Modello attraverso attività di formazione e informazione dei Destinatari.

2.3 Mappatura delle aree a rischio e standard di controllo

Come innanzi posto in rilievo, la predisposizione del presente Modello ha preso avvio dall'individuazione delle attività poste in essere dalla Società e dalla conseguente identificazione dei processi e delle attività aziendali "sensibili" per la realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

In ragione dello specifico oggetto sociale di Auditel, si è ritenuto di incentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione dei seguenti reati:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter) ivi inclusa la corruzione tra privati;
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1.);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).

Relativamente agli altri reati e illeciti previsti dal Decreto, si è ritenuto che le specifiche attività svolte dalla Società non presentino profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Nondimeno, si ritiene che il Codice Etico definisca norme comportamentali idonee anche alla prevenzione di questi reati.

Le "attività sensibili" individuate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sono le seguenti:

Attività sensibili	Protocollo
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione delle visite ispettive - Gestione ed esecuzione di adempimenti - Gestione dei rapporti di natura istituzionale - Gestione dei procedimenti volti al conseguimento di erogazioni, contributi, sovvenzioni o finanziamenti pubblici e degli adempimenti conseguenti alla loro percezione, nonché della partecipazione a gare o procedure ad evidenza pubblica di varia natura e dei relativi adempimenti (ivi inclusa la negoziazione e la stipula di atti negoziali con soggetti pubblici) 	1 - Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione dei servizi di rilevazione - Gestione delle attività commerciali (i.e. licenza dei dati di ascolto e altri servizi) 	2 - Gestione dei servizi di rilevazione e delle attività commerciali
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione dei pagamenti e degli incassi, ivi incluso l'impiego di carte elettroniche che abilitano all'acquisto di beni/servizi o alla movimentazione di denaro - Gestione della piccola cassa - Gestione dei conti correnti bancari, del sistema di <i>remote banking</i> e dei rapporti con gli istituti di credito 	3 - Gestione dei flussi monetari e finanziari
<ul style="list-style-type: none"> - Selezione dei fornitori e gestione degli acquisti - Gestione dei contratti 	4 - Acquisti di beni, servizi e consulenze
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione della contabilità e predisposizione del bilancio d'esercizio - Gestione degli adempimenti fiscali (di natura sia dichiarativa che impositiva) con il supporto del consulente esterno - Gestione patrimoniale e delle operazioni societarie "straordinarie" 	5 - Gestione della contabilità e predisposizione del bilancio d'esercizio, degli adempimenti fiscali, nonché gestione patrimoniale e delle operazioni societarie "straordinarie"
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione dei rapporti con gli Organi di Controllo - Gestione dei rapporti con i Soci 	6 - Gestione dei rapporti con i Soci e gli Organi di Controllo
<ul style="list-style-type: none"> - Ricerca, selezione e assunzione di personale - Gestione amministrativa del personale - Gestione delle trasferte e dei rimborsi spese (effettuate anche con carte di credito aziendali), nonché delle carte elettroniche connesse all'utilizzo dell'autovettura aziendale 	7 - Gestione delle risorse umane
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione del contenzioso 	8 - Gestione del contenzioso
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione degli accessi logici ai dati e ai sistemi - Gestione dei backup - Gestione di software, apparecchiature, dispositivi o programmi informatici 	9 - Gestione dei sistemi informativi aziendali

Attività sensibili	Protocollo
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione della sicurezza della rete - Gestione della sicurezza fisica 	
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione del sistema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro 	10 - Gestione del sistema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Nello svolgimento delle singole attività sensibili sopra elencate, i soggetti coinvolti devono inderogabilmente:

- rispettare il principio della **segregazione dei compiti** tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- rispettare la **normativa aziendale** (es. procedure e policy aziendali);
- rispettare il **sistema dei poteri** in vigore, in linea con le responsabilità organizzative assegnate;
- garantire la **tracciabilità** e verificabilità *ex post* volta ad assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati;
- rispettare i **principi di comportamento e presidi di controllo specifici**, previsti dalla Parte Speciale del Modello e dal Codice Etico della Società.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.6 L'Organismo di Vigilanza

L'affidamento dei compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento è demandato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. La nomina dell'Organismo di Vigilanza, il quale nell'ambito dei compiti eserciti con correttezza ed efficacia i propri autonomi poteri di iniziativa e controllo, rappresenta presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), così come proposti dalle Linee Guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Il requisito della professionalità si traduce nelle capacità tecniche dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni rispetto alla vigilanza del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

La Società ha optato per una composizione collegiale del proprio Organismo di Vigilanza, la cui nomina è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza deve soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

3.7 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla cessazione del Consiglio di Amministrazione da cui ha derivato la propria nomina e la sua composizione può essere confermata al termine del mandato. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso che deve essere effettuata con prima delibera utile del Consiglio di Amministrazione.

Se, nel corso della carica, l'Organismo di Vigilanza cessa il proprio incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera.

Il compenso dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, i soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestino l'assenza di motivi di ineleggibilità quali, a titolo esemplificativo:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza. Esempi di conflitti di interessi possono essere rappresentati dal fatto di:
 - intrattenere significativi rapporti d'affari con Auditel, salvo il rapporto di lavoro subordinato;
 - intrattenere significativi rapporti d'affari con il Presidente o altro soggetto munito di poteri;
 - avere rapporti con o far parte del nucleo familiare del Presidente o altro soggetto munito di poteri, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il terzo grado;
 - risultare titolari direttamente (o indirettamente) di partecipazioni nel capitale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza / collaborazione con lo stesso Organismo - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- stato di interdizione temporanea o di sospensione dai pubblici uffici, ovvero dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- sentenza di condanna, in Italia o all'estero, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno;
 - per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal D.Lgs. 61/2002.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Nel caso di presenza di dipendenti della Società tra i membri dell'Organismo di Vigilanza, la cessazione del relativo rapporto di lavoro comporta anche la decadenza da tale carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le strutture della Società, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna un *budget* di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo.

L'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una sentenza di condanna definitiva della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento passata in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti del componente dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati o illeciti amministrativi previsti dal Decreto (o reati/illeciti amministrativi della stessa indole);
- la violazione degli obblighi di riservatezza a cui l'OdV è tenuto;
- la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- una grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti quale, ad esempio, l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia ed indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, può fondare "giusta causa" di revoca la grave e/o sistematica violazione da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza delle prescrizioni della normativa *Whistleblowing* (il D.Lgs. 24/2023) e degli obblighi/adempimenti connessi alla gestione dei canali interni implementati dalla Società, che è affidata all'Organismo, attraverso la commissione di una delle condotte tipizzate al successivo sotto-paragrafo § 4.1.1 (cui si rinvia), che si riveli tale da recare significativo pregiudizio ad Auditel. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, potrebbero venire in rilievo la sistematica e preordinata omissione delle attività di verifica e analisi in merito alle segnalazioni di natura *Whistleblowing* ricevute, la sistematica e preordinata violazione del dovere di riservatezza o, ancora, il consapevole concorso nel compimento di atti ritorsivi a danno della persona segnalante o delle altre persone espressamente tutelate dal D.Lgs. 24/2023.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV *ad interim*.

3.8 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, l'OdV deve vigilare:

- sulla reale adeguatezza ed effettività del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/2001, tenendo conto anche delle dimensioni e della complessità organizzativa e operativa della Società;
- sulla permanenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed effettività del Modello;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, rilevando eventuali violazioni e proponendo i relativi interventi correttivi e/o sanzionatori agli organi aziendali competenti;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative, proponendo le eventuali azioni di adeguamento agli organi aziendali competenti e verificandone l'implementazione.

Per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, all'OdV sono attribuiti i compiti e i poteri di:

- accedere a tutte le strutture della Società e a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello;
- effettuare verifiche a campione mirate su specifiche attività/operazioni a rischio e sul rispetto dei presidi di controllo e di comportamento adottati e richiamati dal Modello e dalle procedure aziendali;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001;
- coordinarsi con i Responsabili aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del corpo normativo interno adottato e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione e formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- richiedere ai Responsabili aziendali, in particolare a coloro che operano in aree aziendali a potenziale rischio-reato, le informazioni ritenute rilevanti, al fine di verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello;
- raccogliere eventuali segnalazioni provenienti da qualunque Destinatario del Modello in merito a: i) eventuali criticità delle misure previste dal Modello; ii) violazioni dello stesso; iii) qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato;
- segnalare periodicamente ai Responsabili interessati eventuali violazioni di presidi di controllo richiamati dal Modello e/o dalle procedure aziendali o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, fermo restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui viene a conoscenza a causa dello svolgimento del proprio incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti previsti dal presente Modello e con le modalità previste dallo stesso.

3.9 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi

Fermo restando il doveroso rispetto della normativa in materia *Whistleblowing* (§ 3.6), l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dai Destinatari del Modello, mediante apposite segnalazioni, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Più precisamente, tutti i Destinatari del presente Modello sono chiamati a segnalare tempestivamente all'OdV le seguenti informazioni (c.d. "segnalazioni"), anche con le forme e le tutele approntate dal sistema *Whistleblowing*:

- la commissione, il tentativo di commissione o il ragionevole pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- eventuali presunte violazioni delle modalità comportamentali e operative definite nel Codice Etico, nel Modello e/o nel corpo normativo e procedurale aziendale, di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza.

In ogni caso, è richiesto a tutti i Destinatari di portare all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza:

- qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema di controllo;
- qualsiasi eccezione comportamentale o qualsiasi evento inusuale indicando le ragioni delle difformità e dando atto del diverso processo seguito.

Al contempo, i Responsabili aziendali di volta in volta interessati devono obbligatoriamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti (c.d. "informazioni generali"):

- i provvedimenti e/o comunicazioni ufficiali provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si apprenda lo svolgimento di indagini o di procedimenti penali, anche nei confronti di ignoti, relativi a fatti d'interesse e/o che possano coinvolgere la Società (relativi al D.Lgs. 231/2001 e non);
- i provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità pubbliche (con cadenza semestrale);
- ogni atto o citazione a testimoniare che veda coinvolti soggetti della Società o che collaborano con essa;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penali o civili nei loro confronti (non solo in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001);
- le informazioni relative alle eventuali visite ispettive condotte da funzionari della Pubblica Amministrazione e comunicati da tutte le strutture aziendali;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le comunicazioni inerenti a modifiche organizzative, societarie e statutarie intervenute nel proprio ambito di attività;
- anomalie o criticità riscontrate dai Responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

In capo a ciascun Responsabile della Società, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, tempestivamente o su base periodica, i dati e le informazioni formalmente richiesti nei Protocolli del Modello o mediante comunicazione (c.d. "informazioni specifiche").

Le informazioni generali e le informazioni specifiche devono essere inviate all'OdV in forma scritta utilizzando l'indirizzo di posta elettronica dedicato: odvauditel@auditel.it.

Ogni informazione prevista è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e / o cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute nell'attuale normativa in materia di gestione di dati personali.

A carico dell'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il massimo riserbo sulle attività svolte e sulle notizie di cui vengano a conoscenza nell'esercizio del loro mandato salvo che nei confronti dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale della Società.

3.10 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione (e per conoscenza al Collegio Sindacale):

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione per quanto di competenza, oltre che le informative previste dalla "Whistleblowing Policy - Procedura di segnalazione" (di seguito la "Procedura Whistleblowing") con riguardo alle ipotesi in cui l'OdV, in qualità di organo gestore delle segnalazioni di natura Whistleblowing, al termine dell'istruttoria delle segnalazioni ricevute, accerti la fondatezza delle informazioni aventi ad oggetto violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001: cfr. § 3.6.

Inoltre, sempre in qualità di soggetto deputato alla gestione dei canali interni di segnalazione, l'OdV trasmette al Presidente del Consiglio di Amministrazione, con cadenza semestrale, un *report* riepilogativo del numero di segnalazioni ricevute, incluse quelle improcedibili o inammissibili, nel periodo di interesse, il relativo oggetto (tipologia di violazione) e la gestione delle singole

segnalazioni, con particolare riguardo alle tempistiche di riscontro e di seguito, oltre che all'esito dell'istruttoria al fine di assicurare il controllo sul corretto e costante funzionamento del sistema *Whistleblowing* attivato all'interno dell'organizzazione aziendale e sulla sua conformità alla normativa di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione o al Collegio Sindacale, qualora ne ravvisi la necessità. Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritengano opportuno.

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- eventuali criticità emerse;
- stato di avanzamento di eventuali interventi correttivi e migliorativi del Modello;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- il piano di attività previsto per l'anno successivo;
- altre informazioni ritenute significative.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

3.6 Sistema interno Whistleblowing

In ottemperanza a quanto stabilito dall'attuale art. 6, comma 2-*bis*, del D. Lgs. 231/2001 e alle disposizioni del D.Lgs. 24/2023¹ (recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*"), Auditel ha istituito i canali interni di segnalazione, volti a consentire il flusso, la ricezione e la gestione di segnalazioni aventi ad oggetto informazioni relative alle seguenti (tassative) ipotesi di violazioni, di cui il segnalante venga a

¹ Le quali disposizioni legislative trovano applicazione nei confronti della Società, trattandosi di un ente del settore privato che, pur non avendo impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato) di almeno 50 unità e pur non rientrando nell'ambito dei c.d. settori euro-sensibili, ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Alla luce di ciò, l'oggetto delle segnalazioni ricevibili soltanto attraverso i canali interni deve essere identificato nelle violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo-professionale e che si dimostrino lesive dell'integrità della Società o di un interesse pubblico:

- le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ovverosia: le fattispecie concrete che integrano gli estremi, anche nella forma del tentativo, di uno o più dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (cfr. § 1.2);
- le violazioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di tutte le sue componenti, tra cui il Codice Etico.

È necessario che la segnalazione sia presentata a tutela dell'integrità della Società, ovvero dell'interesse pubblico, abbia ad oggetto informazioni su fatti di cui il segnalante venga a conoscenza nello specifico contesto lavorativo o professionale correlato alla Società, nonché risulti adeguatamente circostanziata nel suo contenuto rappresentativo e, quindi, verificabile.

Pertanto, Auditel non ammette la ricezione di segnalazioni in forma anonima (vale a dire: segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità personale del segnalante) che non siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari.

Sono legittimati a presentare le segnalazioni attraverso i canali istituiti dalla Società e a beneficiare delle misure di tutela e protezione previste dal D.Lgs. 24/2023: i lavoratori subordinati di Auditel, con contratto sia a tempo indeterminato che determinato; i lavoratori autonomi che prestano la propria attività professionale presso/in favore di Auditel, tra i quali devono includersi anche i titolari di rapporti di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. come, per esempio, i rapporti di agenzia, rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione che si concretizzano in una prestazione d'opera coordinata e continuativa, anche se non a carattere subordinato; i liberi professionisti e i consulenti esterni, che prestano la propria attività presso/in favore di Auditel; i tirocinanti retribuiti e non, che prestano la propria attività presso/in favore di Auditel; i fornitori che forniscono beni o servizi ovvero realizzazione in favore della Società e i loro dipendenti e collaboratori; i soci, le persone che rivestono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di Auditel, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le facoltà e le garanzie riconosciute alle persone segnalanti, come sopra identificate, trovano applicazione anche qualora la segnalazione avvenga in uno dei seguenti casi: i) il rapporto giuridico che lega il segnalante ad Auditel non è ancora iniziato, purché le informazioni sulle violazioni segnalate siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle altre fasi precontrattuali; ii) durante il periodo di prova; iii) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, a condizione che le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

I canali implementati da Auditel², che costituiscono una componente essenziale del Modello e che sono posti a disposizione del segnalante, consentono a questi di trasmettere la segnalazione attraverso modalità tra loro alternative, e in particolare:

- in forma scritta attraverso la piattaforma informatica "MyGovernance" accessibile tramite specifico link presente nell'apposita sezione del sito web istituzionale di Auditel: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Auditel>;

² Sul sito web della Società sono rese disponibili specifiche e chiare informazioni sui predetti canali.

- in forma orale attraverso la registrazione di un messaggio vocale sulla piattaforma informatica “MyGovernance” che mette a disposizione del *whistleblower* un dispositivo registratore attraverso il quale questi, previo suo consenso, può rilasciare il messaggio; il sistema consente di modificare la voce del segnalante, così da renderla non riconoscibile, conserva e storicizza la traccia audio;
- sempre in forma orale attraverso un incontro diretto e riservato con l’organo gestore richiesto dal segnalante, che deve essere fissato entro un termine ragionevole e debitamente documentato.

Auditel affida la gestione dei canali interni di segnalazione all’Organismo di Vigilanza, in considerazione dei suoi requisiti di indipendenza, autonomia e professionalità, che rappresenta il destinatario delle segnalazioni e che è tenuto all’adempimento delle seguenti mansioni:

- rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- interloquire con il segnalante e richiedere a quest’ultimo integrazioni, laddove necessario;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, sperando le più opportune attività e verifiche istruttorie;
- fornire riscontro ad ogni singola segnalazione entro 3 mesi dall’emissione dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni;
- provvedere alla conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni secondo le modalità e il termine specificamente previsti dal D. Lgs. 24/2023.

Non compete, invece, all’OdV, nella sua qualità di gestore delle segnalazioni, accertare le responsabilità individuali, assumere le determinazioni consequenziali ovvero svolgere controlli di legittimità o di merito sugli atti e provvedimenti adottati dalla Società, oggetto di segnalazione. Ratione per cui, in caso di accertamento della fondatezza delle segnalazioni ricevute, a seguito della loro istruttoria, l’OdV provvede a informarne i competenti organi societari, per i relativi seguiti, curando i flussi informativi disciplinati dalla Procedura *Whistleblowing*.

È fatto obbligo a tutti i soggetti diversi dall’OdV che ricevano una segnalazione di natura *Whistleblowing* (deve considerarsi tale una segnalazione presentata con forme e modalità dalle quali sia possibile desumere la volontà del segnalante di beneficiare delle tutele previste dal D.Lgs. n. 24/2023) di trasmetterla all’Organismo tempestivamente e, comunque, entro 7 giorni dal ricevimento, dandone contestuale notizia al segnalante e mantenendo il massimo riserbo sulle informazioni contenute nella segnalazione.

Tutela della riservatezza

Il sistema *Whistleblowing* implementato da Auditel, in virtù delle misure organizzative e di sicurezza (anche di natura tecnologica) adottate, garantisce la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona, comunque, menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, nel rispetto delle prescrizioni del D.Lgs. 24/2023 e della normativa in materia di protezione dei dati personali.

In tal senso, e salvi gli obblighi di legge, è fatto divieto a chiunque e, in particolare, ai soggetti a vario titolo coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni di rivelare l’identità della persona

segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa può evincersi, direttamente o indirettamente, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, formalmente autorizzate a trattare tali dati, senza il consenso espresso dello stesso segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, secondo le previsioni di cui al § 4 e ss.

Misure di protezione: divieto di ritorsione

Il D.Lgs. 24/2023 disciplina e garantisce nei confronti del segnalante le seguenti forme di protezione:

- il divieto di ritorsione, intendendosi per essa qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o potrebbe provocare al segnalante, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto. Il quale divieto rappresenta il nucleo duro dell'apparato di tutele apprestato dalla normativa in commento, fedelmente osservato da Auditel;
- la protezione dalle ritorsioni eventualmente realizzate, che si traduce nella previsione: (i) della possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a causa della segnalazione; (ii) della nullità degli atti assunti in violazione del predetto divieto di ritorsione³;
- le limitazioni della responsabilità del segnalante (di natura penale, civile e amministrativa) in ordine alla rivelazione e alla diffusione di informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, di informazioni relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione e quest'ultima sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa per beneficiare della tutela contro le ritorsioni;
- la limitazione della responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, salvo che il fatto costituisca reato;
- le misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato, che sono fornite dagli enti del Terzo settore iscritti nell'elenco istituito presso l'ANAC.

L'osservanza di tali misure – anche in caso di segnalazione anonima, laddove il segnalante venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni – è cogente se (i) al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere (sulla base di una convinzione ragionevole fondata sulle circostanze del caso concreto e sulle informazioni disponibili all'atto della segnalazione) e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della disciplina *Whistleblowing* e (ii) la segnalazione è stata effettuata in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 24/2023.

Al contrario, le stesse sono destinate a non trovare applicazione qualora venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa

³ Per espressa previsione legislativa, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

grave; ipotesi, queste, di c.d. segnalazione in mala fede che sono suscettibili di sanzione disciplinare: cfr. § 9.

Al ricorrere delle condizioni di operatività delle predette misure riconosciute a beneficio del segnalante, le stesse valgono, con talune eccezioni, anche nei confronti di soggetti diversi dal *whistleblower* ed espressamente tutelati dalla normativa in commento.

Consapevole dell'importanza e dell'obbligatorietà della tutela dai rischi ritorsivi, in quanto asse portante dell'intera disciplina legislativa in materia *Whistleblowing* e principio-ispiratore del sistema implementato dalla Società, Auditel vieta, contrasta con fermezza e sanziona qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, minaccia, discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante e degli altri soggetti destinatari delle misure di protezione, in ragione dell'avvenuta presentazione di una segnalazione in buona fede, adottando tutte le misure necessarie per assicurare il rispetto del predetto divieto, prevenendo e condannando ogni atto, provvedimento o comportamento che possa dar adito anche solo al sospetto di avere natura ritorsiva.

La violazione del divieto di ritorsione è fonte di responsabilità disciplinare, secondo le previsioni del successivo paragrafo.

Procedura Whistleblowing

Al fine di assicurare effettività e continuità al sistema interno *Whistleblowing*, Auditel ha adottato un'apposita Procedura – parte integrante del presente Modello, adeguatamente pubblicizzata e al cui rispetto sono tenuti tutti i Destinatari –, che disciplina nel dettaglio il processo di trasmissione, ricezione e gestione delle segnalazioni.

In particolare, la Procedura (a cui si rimanda) regola e descrive, tra le altre cose:

- i soggetti legittimati a presentare le segnalazioni attraverso i canali interni, nonché i soggetti diversi dai segnalanti parimenti tutelati dal D.Lgs. 24/2023;
- l'ambito oggettivo delle segnalazioni: le tipologie di violazioni che è possibile segnalare attraverso i canali interni, i canoni contenutistici che ciascuna segnalazione deve soddisfare e le relative condizioni di procedibilità e ammissibilità, nonché gli ambiti di esclusione previsti dal citato D.Lgs.;
- le modalità di gestione della trasmissione e della ricezione delle segnalazioni, la tipologia e l'operatività di canali interni messi a disposizione del segnalante, le modalità di accesso e di funzionamento degli stessi;
- le mansioni affidate all'organo gestore delle segnalazioni, i relativi poteri e obblighi, nonché le procedure da seguire nei casi in cui la segnalazione venga trasmessa a un soggetto/organo diverso da quello competente ovvero quest'ultimo versi in un'ipotesi di conflitto di interesse;
- il processo di gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo a: i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti in tale processo, la verifica preliminare della procedibilità e dell'ammissibilità delle segnalazioni ricevute e i relativi criteri, la varie fasi dell'istruttoria finalizzata all'accertamento dei fatti oggetto di segnalazione e le tempistiche di riferimento, le comunicazioni dovute da parte del gestore nei confronti del segnalante, i possibili esiti dell'istruttoria e le comunicazioni da porre in essere alla luce degli stessi e, più in generale, l'attività di *reporting* a cui l'OdV è tenuto nei confronti degli organi societari, anche sulla base delle indicazioni contenute al superiore § 3.5;
- le misure di garanzia e protezione riconosciute nei confronti dei soggetti segnalanti e delle altre persone espressamente tutelate, ivi inclusi i soggetti coinvolti dalla segnalazione, e i loro presupposti applicativi.

Al medesimo fine di assicurare effettività ed efficacia al sistema interno *Whistleblowing*, e in conformità al disposto di cui all'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 24/2023, Auditel sanziona tutte quelle condotte che concretizzano una violazione delle disposizioni del citato Decreto e delle previsioni che la Società, in via di auto-normazione, ha posto a fondamento e presidio dei canali interni di segnalazione (contenute nella sopra richiamata Procedura e nella presente Parte Generale); per una più accurata illustrazione, al riguardo, si rimanda ai successivi paragrafi.

4 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

4.6 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un adeguato sistema disciplinare con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione delle regole di cui al presente Modello ovvero delle violazioni delle prescrizioni del D.Lgs. 24/2023 e delle previsioni che governano il sistema interno *Whistleblowing*, da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del Modello stesso.

Le sanzioni previste saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

4.6.1 Le sanzioni in ambito *Whistleblowing*

Allo stesso modo, le medesime sanzioni dovranno essere applicate, altresì, nei confronti di chi violi le disposizioni normative e aziendali vigenti in materia di *Whistleblowing*, avuto riguardo anche alle fattispecie in relazione alle quali l'ANAC può applicare le sanzioni amministrative tipizzate dall'art. 21 del D.Lgs. 24/2023.

Nello specifico, sarà sanzionata la violazione, anche sotto forma di tentativo, delle disposizioni del D.Lgs. 24/2023, nonché delle conformi previsioni dettate dalla presente Parte Generale e dalla Procedura *Whistleblowing* adottata dalla Società, e segnatamente:

- il compimento di atti di ritorsione⁴ a danno del segnalante e/o degli altri soggetti espressamente tutelati dalla normativa in commento;

⁴ Si intende per ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Ai sensi dell'art.17, comma 4, del D.Lgs. n. 24/2023 costituiscono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fattispecie ritorsive: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione

- il compimento di azioni o condotte volte ad ostacolare, ovvero a tentare di ostacolare, l'attività del segnalante/il processo di segnalazione;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza e, più in generale, di tutela dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione, come previsti dal D. Lgs. 24/2023 e conformemente dalla Procedura *Whistleblowing*;
- l'inadempimento, da parte degli esponenti della Società, dell'organo gestore dei canali di segnalazione e /o dei soggetti a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività di gestione del sistema interno *Whistleblowing*, degli obblighi previsti in tema di predisposizione e funzionamento dei canali interni di segnalazione, nonché di ricezione e riscontro alla segnalazione (ad esempio, la mancata istituzione o il mancato mantenimento dei canali interni di segnalazione, la mancata istituzione di canali e procedure conformi agli *standard* richiesti dal D.Lgs. n. 24/2023, la mancata emissione dell'avviso di ricevimento delle segnalazioni, il mancato svolgimento delle attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute da parte dell'organo gestore, ecc.);
- la condotta del segnalante che abbia commesso reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, altri reati attraverso la proposizione della denuncia, qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale, ovvero la condotta del medesimo che abbia dato origine a responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave: c.d. segnalazione in mala fede.

4.7 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti non dirigenti

Le violazioni delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello, dai suoi Allegati e dalla disciplina (normativa ed endo-aziendale) *Whistleblowing* da parte dei dipendenti della Società costituiscono inadempimento contrattuale.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello, dai suoi Allegati e dalle previsioni vigenti in materia *Whistleblowing*, da parte dei dipendenti della Società può comportare l'adozione di sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro (CCNL) applicabile.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di aziende del commercio, dei servizi e del terziario, in particolare:

- (i) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- (ii) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto (i);
- (iii) multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione;
- (iv) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni;

anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media* o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

- (v) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

La tipologia e l'entità della sanzione è definita tenendo conto della gravità e/o recidività della violazione e del grado di colpa, più precisamente:

- intenzionalità del comportamento;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- rilevanza degli obblighi violati;
- entità del danno derivante alla Società;
- ruolo, livello di responsabilità gerarchica e autonomia del dipendente;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso a determinare la mancanza;
- eventuali simili precedenti disciplinari.

A titolo esemplificativo, in caso di violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate, in caso di commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001 e in caso di violazione delle disposizioni vigenti in materia *Whistleblowing*, si applicano i provvedimenti sotto riportati.

- Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione, il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello - ad esempio non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli di competenza o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa.

Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
 - la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse dalla Società;
 - il mancato rispetto delle regole di condotta previste dal Codice Etico;
 - il mancato rispetto delle procedure e di altri presidi di controllo previsti per le attività sensibili nella Parte Speciale del presente Modello.
- Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.
 - Incorre, inoltre, nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione, il dipendente che commetta una violazione rilevante ai sensi della disciplina *Whistleblowing*, riconducibile a una di quelle tipizzate al sotto-paragrafo § 4.1.1 – ad esempio: i) compia ovvero tenta di (o concorra a) compiere atti o comportamenti ritorsivi nei confronti del segnalante o degli altri soggetti espressamente tutelati dalla normativa; ii) ostacoli, ovvero

tenti di ostacolare, il *whistleblower* nella segnalazione; iii) riceva, anche solo per mero errore, la segnalazione e non la trasmetta all'organo deputato alla gestione ovvero violi l'obbligo di riservatezza divulgando l'identità della persona segnalante, delle persone coinvolte nella segnalazione o del contenuto della stessa; iv) effettui la segnalazione al solo fine di ledere il decoro o la reputazione del segnalato ovvero al precipuo fine di accusarlo falsamente di un reato sapendolo innocente.(c.d. segnalazione in mala fede).

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa. In ogni caso, l'adozione di atti o comportamenti ritorsivi, al pari dell'effettuazione di una segnalazione in mala fede, è da ritenersi sempre una violazione grave.

- Ancora, incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il dipendente che adotti reiteratamente un comportamento in manifesta violazione delle previsioni vigenti in materia *Whistleblowing*, di tale gravità da risultare pregiudizievole per la Società e da compromettere irrimediabilmente il vincolo fiduciario che ad essa lo lega.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, ovvero delle previsioni vigenti in materia *Whistleblowing*, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, in materia di provvedimenti disciplinari. In particolare:

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli previamente contestato l'addebito e senza aver ascoltato quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi 8 giorni da tale contestazione nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli 8 giorni successivi, tali giustificazioni si riterranno accolte;
- il provvedimento dovrà essere emanato entro 16 giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione;
- nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione;
- la comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto;
- il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

L'accertamento delle suddette infrazioni (eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza), la gestione dei provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse sono di competenza del Datore di Lavoro con il supporto del *management* di riferimento.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

4.8 Misure nei confronti dei dirigenti

Le condotte poste in essere dai dirigenti costituenti violazione delle regole comportamentali e procedurali previste nel Modello ovvero delle previsioni vigenti in materia *Whistleblowing* (con riguardo alla disciplina sia normativa che endo-aziendale) sono sanzionate dalla Società nel rispetto dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Le misure disciplinari nei confronti dei dirigenti sono, oltre alla revoca della procura o delle procure eventualmente conferite:

- censura scritta, nell'ipotesi di violazione non grave del Modello ovvero di violazione non grave delle disposizioni vigenti in materia *Whistleblowing* realizzata attraverso la commissione di una delle condotte tipizzate al § 4.1.1;
- licenziamento senza preavviso, nelle ipotesi di grave violazione del Modello ovvero di grave e/o reiterata assunzione di condotte che violino palesemente le previsioni vigenti in materia *Whistleblowing*, riconducibili a una di quelle tipizzate al sottoparagrafo § 4.1.1, che cagionino un danno (effettivo o potenziale) alla Società e che ledano irreparabilmente il rapporto di fiducia con essa in modo tale da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello o dal Codice Etico; la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o *partner* della Società;
- il compimento di atti ritorsivi nei confronti della persona che segnala una violazione relativa a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (ciò è da ritenersi sempre una violazione grave), l'assunzione di condotte volte a ostacolare o tentare di ostacolare il processo di segnalazione, la presentazione di una segnalazione animata esclusivamente dalla finalità di ledere il decoro o la reputazione del segnalato ovvero di accusarlo falsamente di un reato (trasgressione anch'essa di non trascurabile gravità) o, ancora, la violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dei dirigenti che siano coinvolti nelle attività connesse all'istruttoria e all'accertamento delle segnalazioni o che ricevano una segnalazione erroneamente non destinata all'organo gestore dei canali di segnalazione.

In ogni caso, se la violazione del Modello o della disciplina *Whistleblowing* fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

4.9 Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello o del Codice Etico, ovvero delle previsioni vigenti in materia *Whistleblowing* (con riguardo alla disciplina sia normativa che endo-aziendale), da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Assemblea dei Soci e l'intero Consiglio di Amministrazione che, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potrà assumere gli opportuni provvedimenti previsti dalla Legge, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'Assemblea dei Soci su proposta del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, tenuto conto della gravità della violazione e delle circostanze in cui è stata commessa, adotterà, in conformità ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto, le misure sanzionatorie qui di seguito indicate, ferma restando la facoltà per la Società di esperire le azioni giudiziarie civili e/o penali indipendentemente ed a prescindere dall'applicazione di dette misure:

- revoca della delega;
- revoca dell'incarico.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto facente parte del vertice aziendale che rivesta altresì la qualifica di dirigente si applicheranno le sanzioni disciplinari di cui all'art. 4.3 che precede.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione nell'espletamento delle proprie funzioni, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello o dal Codice Etico;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o *partner* della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o *partner* della Società.

Costituisce, inoltre, una fattispecie di trasgressione sanzionabile la commissione, anche sotto forma di tentativo, di una violazione delle previsioni vigenti in materia *Whistleblowing*, riconducibile a una delle condotte tipizzate al sotto-paragrafo § 4.1.1 – ad esempio: i) il compimento di atti ritorsivi nei confronti della persona che segnala una violazione relativa a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (ciò è da ritenersi sempre una violazione grave); ii) l'assunzione di condotte volte a ostacolare o tentare di ostacolare il processo di segnalazione; iii) o, ancora, la determinazione di disattivare i canali interni o l'inibizione della loro funzionalità in conformità agli standard prescritti dal D.Lgs. 24/2023.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

4.10 Misure nei confronti dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello o del Codice Etico, ovvero delle previsioni vigenti in materia *Whistleblowing* (con riguardo alla disciplina sia normativa che endo-aziendale), da parte di uno o più Sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione che, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

L'Assemblea dei Soci su proposta del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, tenuto conto della gravità della violazione e delle circostanze in cui è stata commessa revocherà l'incarico per giusta causa, in conformità ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto, ferma restando la facoltà per la Società di esperire le azioni giudiziarie civili e/o penali indipendentemente ed a prescindere dall'applicazione di detta misura.

A titolo meramente esemplificativo::

- costituisce violazione del Modello l'omissione della supervisione e/o della vigilanza sui sottoposti circa la corretta applicazione delle regole comportamentali e procedurali del Modello;
- costituisce violazione del Modello la mancata comunicazione all'Organismo di Vigilanza e/o al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale delle violazioni del Modello poste in essere da dipendenti e/o vertici aziendali di cui si abbia formalmente conoscenza certa e diretta, fermo restando il rispetto delle facoltà e delle garanzie riconosciute dalla normativa *Whistleblowing*;
- costituisce violazione delle previsioni vigenti in materia *Whistleblowing* la commissione, da parte di uno o più Sindaci, anche in forma di tentativo, di una delle condotte tipizzate al sottoparagrafo § 4.1.1 - ad esempio: i) il compimento o il concorso nel compimento di atti ritorsivi nei confronti della persona che segnala una violazione relativa a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (ciò è da ritenersi una violazione grave); ii) l'assunzione di condotte volte a ostacolare o tentare di ostacolare il processo di segnalazione; iii) o, ancora, la violazione dell'obbligo di riservatezza ovvero l'omissione degli adempimenti gestori (riscontro e seguito alla segnalazione) da parte del Presidente del Collegio Sindacale nell'eventualità in cui l'OdV versi in conflitto di interessi.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni e il monitoraggio di sua competenza.

4.11 Misure nei confronti di partner d'affari, consulenti e collaboratori esterni

L'adozione - da parte di *partner* d'affari, fornitori, agenti, intermediari, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società - di comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/2001, con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico e con le previsioni vigenti in materia *Whistleblowing* (con riguardo alla disciplina sia normativa che endo-aziendale) sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

L'adozione reiterata di comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/2001 o la violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'adozione grave o reiterata di comportamenti palesemente in violazione delle disposizioni in materia *Whistleblowing*, riconducibili a una delle fattispecie tipizzate al sotto-paragrafo § 4.1.1, sarà considerata inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

In merito al trattamento sanzionatorio delle violazioni commesse dall'Organismo di Vigilanza e al relativo procedimento si rinvia a quanto previsto al superiore paragrafo § 3.2.

5 DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.6 Premessa

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello e nei suoi Allegati rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione dello stesso.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e di trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

La comunicazione e la formazione sui principi e i contenuti del Modello sono garantite dall'Organismo di Vigilanza che identifica, di concerto con la Società, la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

5.7 La comunicazione

L'adozione del presente Modello (e di ogni sua versione aggiornata) è comunicata ai Destinatari tramite: i) *e-mail* a cui è allegata copia elettronica del Modello e dei relativi Allegati; ii) affissione di una copia della Parte Generale del Modello nella bacheca aziendale e sul sito *web* della Società in una sezione dedicata.

A seguito della ricezione dell'*e-mail* di comunicazione, i soggetti Destinatari si impegnano, nello svolgimento dei compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello Organizzativo e sarà trasmesso, via *e-mail*, copia elettronica del Modello e dei relativi Allegati.

Inoltre, ogni dipendente sarà tenuto a dichiarare, mediante specifica clausola inserita nel contratto di assunzione, di essere a conoscenza e rispettare la normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e di accettare espressamente i contenuti del Codice Etico e del Modello adottato dalla Società.

5.8 Formazione ai dipendenti

Al fine di agevolare la comprensione della normativa di cui al Decreto e del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro ruolo e grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative promosse.

La Società garantisce l'organizzazione delle attività formative specifiche rivolte ai soggetti apicali e agli altri dipendenti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello e del Codice Etico.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata. Sono inoltre previsti controlli di frequenza e verifiche dell'apprendimento.

Nell'ambito dei programmi formativi sono previsti degli approfondimenti in merito alla disciplina normativa del *Whistleblowing* e alle disposizioni adottate dalla Società per l'istituzione e il funzionamento dei canali di segnalazione.

5.9 Informazione ai Partner d'affari, consulenti e collaboratori esterni

I *partner* d'affari, consulenti e collaboratori esterni sono informati, all'atto dell'avvio della collaborazione, dell'adozione, da parte della Società, del Modello e del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

6 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza, ad esempio, di:

- modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, i Responsabili aziendali possono provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV, previa autorizzazione del Presidente, il quale ne riferisce senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'OdV al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.