

INDICE

MODELLO ORGANIZZATIVO

1. PREMESSA

- 1.1 DEFINIZIONI
- 1.2 IL CONTENUTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE
- 1.3 LE LINEE GUIDA EMANATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

2. RESPONSABILITÀ NELL'APPROVAZIONE, NEL RECEPIMENTO, NELL'INTEGRAZIONE E NELL'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DEI CONTROLLI ESISTENTE
ATTIVITÀ FINALIZZATE ALLA VALUTAZIONE DELLE PROCEDURE
ESISTENTI ED AL LORO EVENTUALE ADEGUAMENTO
IDENTIFICAZIONE DELLE AREE A RISCHIO

4. GLI ELEMENTI DEL MODELLO

MAPPA DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI "A RISCHIO REATI"
APPROCCIO SEGUITO AI FINI DELL'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ
SENSIBILI
ATTIVITÀ STRUMENTALI
SISTEMA DEI POTERI DI FIRMA
CONTROLLI SPECIFICI A PRESIDIO DELLE ATTIVITÀ A
RISCHIO (ATTIVITÀ SENSIBILI E STRUMENTALI)

5. CODICE ETICO

6. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE

7. GARANZIE DA PARTE DI SOGGETTI TERZI

8. SISTEMA DISCIPLINARE

9. ORGANISMO DI VIGILANZA

COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
FUNZIONI E POTERI

10. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI

MODALITÀ DI TRASMISSIONE E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

ALLEGATI

- A.** I REATI EX D.LGS. 231/2001
- B.** LISTA DEI SOGGETTI PUBBLICI COINVOLTI
- C.** CODICE ETICO
- D.** SISTEMA DISCIPLINARE
- E.** REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- F.** MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI A RISCHIO REATO
- G.** MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ STRUMENTALI A RISCHIO REATO
- H.** ELENCO DELLE PROCEDURE ESISTENTI
- I.** DICHIARAZIONE DA PARTE DEL PERSONALE DI NUOVA ASSUNZIONE DI PRESA CONOSCENZA DEL MODELLO 231/01
- J.** CLAUSOLA CONTRATTUALE INTEGRATIVA
- K.** DICHIARAZIONE DI ACCETTAZIONE DEL MODELLO 231/01 DA PARTE DEI COLLABORATORI ESTERNI SENZA CONTRATTO

1. PREMESSA

1.1 Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **"Attività a rischio reato"**: operazione o atto che espone la Società al rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto.
- **"CCNL"**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese radiotelevisive private.
- **"Codice etico"**: documento contenente i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi anche con riferimento alle attività di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.
- **"D.Lgs. 231/2001"** o **"Decreto"**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300"*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
- **"Descrizione e articolazione del Modello"**: il presente documento "Descrizione ed articolazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
- **"Destinatari"**: Amministratori, Dipendenti, *Outsorcer* ed altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari.
- **"Dipendenti"** e **"Personale"**: tutti i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, ivi inclusi i lavoratori interinali, i collaboratori, gli "stagiaires" e i dirigenti e in generale tutti coloro che operano per la Società.
- **"Linee Guida"**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, diramate dalle associazioni di categoria considerate ai fini della predisposizione del presente documento e aggiornate al 31 marzo 2008.
- **"Modello"**: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società che raccoglie l'insieme di processi e regole comportamentali che indirizzano lo svolgimento delle attività dell'Azienda in conformità alla legge che ha istituito la Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche (D.Lgs. 231/2001).
- **"Organi Sociali"**: il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società.
- **"Organismo di Vigilanza"** o **"OdV"**: Organismo previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- **"PA"**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio. Nell'ambito dei pubblici

ufficiali ed incaricati di pubblico servizio sono ricompresi anche gli amministratori, i dirigenti ed i funzionari di società di diritto privato che svolgano un pubblico servizio.

- **“Processo sensibile”**: processo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati; trattasi dei processi nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di reato.
- **“Protocollo”**: insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.
- **“Reati”**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).
- **“Sistema Disciplinare”**: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello.
- **“Società”**: Fox International Channels Italy S.r.l.

1.2 Il contenuto del Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli enti per la commissione, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, di alcuni reati specificamente individuati, da parte di soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell’ente stesso - o di una sua unità organizzativa finanziariamente e funzionalmente autonoma – nonché da soggetti che svolgano anche di fatto le medesime funzioni ed, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La peculiarità di tale responsabilità va ravvisata nella circostanza che essa non elimina la responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, bensì si cumula ad essa.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a rafforzare la repressione di taluni illeciti penali coinvolgendo nel processo sanzionatorio il patrimonio degli enti ed, in definitiva, gli interessi dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto, non pativano alcuna conseguenza dalla commissione di reati nell’interesse o a vantaggio dell’ente da parte di amministratori e/o dipendenti. In particolare, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la PA, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o

revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25). Il novero dei reati è stato successivamente ampliato, sino a comprendere:

- i reati informatici (art. 24-*bis* del Decreto, inserito dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48, recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno");
- i reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (art. 25-*bis* del Decreto inserito dall'art. 6 della legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro");
- i reati societari (art. 25-*ter* del Decreto, inserito dall'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61);
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto, inserito dall'art. 3 della Legge 2003, n. 7);
- i delitti contro la personalità individuale (previsti dall'art. 25-*quinquies* del Decreto, introdotto dalla legge 11 agosto 2003, n. 228 recante "Misure contro la tratta di persone");
- i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato di cui alla parte V, titolo I *bis*, capo II, del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (art. 25-*sexies* del Decreto introdotto dall'articolo 9, comma 3, L. 18 aprile 2005, n. 62);
- i reati in tema di sicurezza del lavoro (art. 25-*septies* del Decreto, introdotto dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123, recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia");
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altri beni di provenienza illecita (art. 25-*octies* del Decreto, inserito dall'art. 63 del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, recante "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione").

Per una più ampia trattazione dei reati previsti dal Decreto si rinvia all'**Allegato A**.

Gli Enti, tuttavia, hanno la possibilità di esonerarsi dalla responsabilità amministrativa derivante dal compimento di illeciti penali da parte dei propri dipendenti predisponendo adeguate misure di organizzazione, gestione e controllo. L'art. 6 del Decreto stabilisce, infatti, che l'Ente non è chiamato a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un *"Organismo di controllo interno all'Ente"* il quale è tenuto a vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

In ogni caso, il Modello, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Al fine di andare esente da responsabilità per i reati commessi da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (c.d. "soggetti apicali"), l'Ente dovrà provare che: *a)* l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; *b)* il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; *c)* non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo in ordine ai modelli; *d)* i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

1.3 Le Linee Guida emanate dalle associazioni di categoria

L'art. 6 del Decreto prevede che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categorie, comunicati al Ministero della Giustizia. La Fox International Channels Italy S.r.l., infatti, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto delle Linee Guida predisposte da CONFINDUSTRIA, così come aggiornate al 31 marzo 2008.

Resta inteso, pertanto, che eventuali divergenze del Modello adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle Linee Guida, non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità. Tali Linee Guida, infatti, per la loro natura, hanno carattere generale, laddove il Modello deve essere predisposto con riferimento alla realtà concreta della Società.

Le citate Linee Guida, infatti, affrontano espressamente la tematica relativa ai gruppi di imprese multinazionali, in cui la capogruppo sia una società di diritto straniero e almeno una delle controllate sia soggetta alla normativa del D.Lgs. 231/2001. Più in particolare, CONFINDUSTRIA ha precisato a tale proposito che *"tali gruppi di imprese multinazionali presenti ed operanti sul territorio italiano, specie se di matrice statunitense (come il gruppo cui appartiene la Fox International Channels Italy), sono già da tempo tenuti al rispetto di codici di condotta e di procedure interne di controllo delle attività e della gestione da parte della controllante estera. In questo caso, occorre precisare che, laddove il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo già attuato dalla controllante ai sensi di pratiche e norme straniere risponda altresì ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, esso può ritenersi valido"*.

2. RESPONSABILITÀ NELL'APPROVAZIONE, NEL RECEPIMENTO, NELL'INTEGRAZIONE E NELL'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'organo dirigente. Il Consiglio di Amministrazione è, pertanto, tenuto ad approvare e recepire mediante apposita delibera i principi cardine del presente documento, in quanto costituiscono parte integrante, sebbene prodromica, del Modello adottato dalla Società.

Al Consiglio di Amministrazione della Società sono rimesse anche le successive modifiche ed integrazioni del Modello, le quali, tuttavia, devono essere effettuate su impulso dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto si dirà di seguito.

È cura del Consiglio di Amministrazione procedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, lo stesso si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire l'aggiornamento delle aree aziendali "a rischio reato", in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie in futuro. In tale compito il Consiglio di Amministrazione si avvale:

- dei responsabili delle varie strutture organizzative della Società in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte;
- dell'Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti poteri di iniziativa e di controllo sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle attività "a rischio reato".

Il Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dall'art. 2381 del codice civile, può delegare alcuni o tutti i poteri e compiti di modifica e aggiornamento del Modello e quelli relativi alla sua attuazione ad uno o più amministratori. In tal caso, i provvedimenti così assunti dall'amministratore delegato (o dagli amministratori delegati) saranno portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, di anno in anno che li ratifica.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 Caratteristiche del sistema dei controlli interni esistente

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. Tali attività consentono:

- alla Società di prevenire e/o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività;
- al potenziale autore del reato di avere piena consapevolezza sia delle fattispecie a rischio di commissione di un illecito, sia della forte riprovazione della Società nei confronti di tali condotte, ritenute contrarie agli interessi aziendali anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio;

A tale riguardo, la Società ritiene che l'adozione e l'efficace e continua attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo possa limitare il rischio di commissione dei reati, consentire alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001 e garantire alla stessa un efficace *corporate governance*.

3.2 Attività finalizzate alla valutazione del sistema organizzativo ed al suo eventuale adeguamento

Per la valutazione del sistema organizzativo esistente la Società ha avviato le seguenti attività:

- identificazione e mappatura dettagliata delle attività aziendali considerate "a rischio reato";
- valutazione dell'esistenza di adeguate procedure di controllo delle attività aziendali "a rischio reato" e definizione delle eventuali implementazioni necessarie a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto.
- individuazione dei principi di comportamento ai quali tutto il personale deve rigorosamente adeguarsi;
- definizione delle modalità di formazione del personale;
- definizione delle modalità di informazione dei soggetti terzi con cui la Società intrattenga rapporti (Outsourcer, consulenti esterni, ecc.);
- definizione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- definizione delle funzioni, dei compiti e delle modalità operative dell'Organismo di Vigilanza;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

3.3 Identificazione delle aree a rischio

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per Fox International Channels Italy S.r.l., ai sensi della disciplina dettata dal D.Lgs 231/2001, sono state svolte le seguenti attività:

- individuazione delle attività svolte da ciascuna funzione aziendale, attraverso lo studio delle procure / procedure esistenti ed attraverso interviste con i Responsabili delle funzioni interessate;
- accertamento delle singole attività a rischio ai fini del D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle diverse funzioni aziendali.

Le **attività a rischio** sono state distinte in due categorie:

- "attività sensibili", che presentano diretti rischi di rilevanza penale ai fini del Decreto citato;
- "attività strumentali", che presentano rischi di rilevanza penale solo quando, combinate con le attività direttamente sensibili, supportano la realizzazione del reato, costituendone, quindi, una modalità di attuazione.

Con riferimento ad entrambe le categorie citate sono state predisposte schede, c.d. "**mappature delle attività a rischio reato**" (rispettivamente **Allegati F e G**) nelle quali si evidenziano:

- la tipologia dell'attività a rischio: a tal proposito si segnala che pur avendo considerato nelle schede i singoli reati nella sola forma consumata¹ l'Ente può essere ritenuto responsabile, ex art. 26 D.Lgs. 231/2001, anche in tutti i casi in cui il delitto risulti soltanto tentato a norma dell'art. 56 c.p.². In questo caso, infatti, è prevista solo un'attenuazione di pena a favore dell'Ente.
- gli eventuali soggetti pubblici coinvolti (nel caso di reati contro la Pubblica Amministrazione): l'indicazione dei medesimi è stata effettuata ai fini meramente esemplificativi e nel solo caso in cui vi sia un contatto diretto fra l'area, la direzione interessata ed i predetti soggetti. L'**Allegato B** contiene un elenco non esaustivo di soggetti pubblici con cui la Società può entrare in contatto.
- le funzioni coinvolte: le funzioni che, sulla base dell'analisi delle procedure esistenti, partecipano alle attività individuate come "a rischio-reato".
- le astratte modalità realizzative del reato: sono indicate alcune ipotesi di realizzazione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 indicate a titolo esemplificativo.
- i potenziali reati associabili: per una maggiore comprensione si rinvia all'**Allegato A** che contiene le schede esplicative dei singoli reati.
- le procedure: l'esistenza di procedure che rendono per ogni attività il rischio-reato ad un livello "accettabile".
- l'individuazione degli interventi da adottare: l'adeguamento delle procedure esistenti o la creazione di nuovi protocolli o l'indicazione di eventuali altre azioni da intraprendere al fine di condurre tutte le attività ad un rischio "accettabile"

Si evidenzia che nell'attività di rilevamento delle aree sensibili e nella valutazione dei presidi posti a tutela la Società si è basata sui seguenti principi, così come individuati da CONFINDUSTRIA:

4. GLI ELEMENTI DEL MODELLO

¹ Il reato è consumato solo quando risultano realizzati tutti gli elementi costitutivi del medesimo.

² Il testo dell'art. 56 c.p. è il seguente: "Delitto tentato - Chi compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde di delitto tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica. Il colpevole del delitto tentato è punito: con la reclusione non inferiore a dodici anni, se la pena stabilita è l'ergastolo; e, negli altri casi, con la pena stabilita per il delitto, diminuita da un terzo a due terzi. Se il colpevole volontariamente desiste dall'azione, soggiace soltanto alla pena per gli atti compiuti, qualora questi costituiscano di per sé un reato diverso. Se volontariamente impedisce l'evento, soggiace alla pena stabilita per il delitto tentato, diminuita da un terzo alla metà".

4.1 Mappa delle attività aziendali "a rischio reato"

Con riferimento ai processi aziendali c.d. "sensibili", per come evidenziati dalla predetta attività di mappatura, si ritiene assolutamente prioritario accertare il rispetto dei seguenti principi generali:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- "proceduralizzazione" delle attività aziendali "a rischio reato", al fine di:
 - definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - assicurare la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - garantire "l'oggettivazione" dei processi decisionali, evitando l'assunzione di decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;
- esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati ed ai beni aziendali.

4.2 Approccio seguito ai fini dell'individuazione delle attività sensibili

Per l'individuazione delle aree sensibili si è proceduto con un approccio per "funzioni", analizzando compiutamente e per il tramite di apposite interviste condotte con i relativi responsabili, ciascuna funzione aziendale, enfatizzandone le casistiche di reato potenzialmente più verosimili. Così, ad esempio, le interviste riguardanti i responsabili di funzione, direttamente o indirettamente, in contatto con la Pubblica Amministrazione hanno posto particolare attenzione all'identificazione dei concreti meccanismi operativi, delle procedure e dei diversi ruoli assunti da ciascuna area aziendale nel rapporto con la Pubblica Amministrazione, in modo da poter correttamente ricavare l'allocazione dei potenziali rischi di commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Nell'ambito di questo procedimento di analisi si è posta attenzione anche alla disamina del ruolo e delle attività compiute da soggetti esterni alla

Società e legati a questa da rapporti di collaborazione, come i fornitori di servizi, i partners commerciali ed altri collaboratori esterni.

La mappatura così condotta ha consentito l'individuazione delle aree di sospetto, vale a dire delle attività - all'interno di ciascuna funzione aziendale - potenzialmente idonee sul piano concreto, ad integrare una delle casistiche di reato previste dal D.Lgs. 231/2001. Nel dare riscontro a tale evidenza si è scelto di segnalare i processi e le attività in cui verrebbe direttamente ad essere integrata la fattispecie criminosa, evitando di dare immediato risalto a tutti i processi/attività a ciò strumentali. In altre parole, avuto riguardo ad esempio, alle ipotesi corruttive, si è scelto di evidenziare il rischio sui soggetti che possono entrare in contatto con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e non anche su tutte le altre funzioni aziendali che possono apprestare i fondi o le altre attività strumentali alla condotta corruttiva.

Merita rilevare, tuttavia, che l'impostazione seguita garantisce, in ogni caso, il corretto monitoraggio dei rischi reato, posto che, innanzitutto dovranno essere soggetti a procedure anche le attività considerate "strumentali" alla commissione dei reati contro la PA (quali gli acquisti di beni e servizi, l'assunzione del personale, ecc.) e, comunque, ogni qualvolta venga segnalata un'operazione a rischio il controllo stesso dovrà estendersi anche alle c.d. attività strumentali a rischio reato.

La correttezza, nonché la rispondenza delle procedure che regolano l'operato di tale funzione alla previsione del Decreto ed alle indicazioni di CONFINDUSTRIA, garantiscono alla Società che solo l'elusione fraudolenta dei presidi adottati può rendere possibile la commissione dei reati.

Le attività individuate come sensibili di cui all'**Allegato F** potranno essere soggette a modifiche o ad aggiornamenti ogni qualvolta vi siano mutamenti nell'organizzazione aziendale e comunque quando l'OdV e/o il Consiglio di Amministrazione ne ravvisino l'opportunità.

4.3 Attività strumentali

Per quanto riguarda, invece, le attività strumentali, queste ultime presentano rischi di rilevanza penale solo quando combinate con le attività direttamente sensibili; esse supportano la realizzazione del reato costituendone la modalità di attuazione.

Anche le attività strumentali, dettagliatamente riportate nell'**Allegato G**, cui si fa integrale rinvio, potranno periodicamente essere soggette a modifiche ogni qualvolta l'OdV e/o il Consiglio di Amministrazione ne ravvisino l'opportunità.

4.4 Sistema dei poteri di firma

La Società ha attribuito ad alcuni soggetti poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società con firma singola.

Tale sistema di procure di firma, adottato con la predetta delibera del 25.03.2003, anche se apparentemente potrebbe non soddisfare i criteri di segregazione richiesti dalle Linee Guida di CONFINDUSTRIA, in quanto ad

uno stesso soggetto vengono attribuiti poteri relativi ad attività sensibili e ad attività strumentali, in realtà non può di per sé non considerarsi "prudente". Ciò per il fatto che, ancor prima di procedere alla firma di un atto (sia esso una proposta commerciale, un ordinativo di pagamento o l'assunzione di un dipendente, ecc.), deve essere stata eseguita correttamente l'intera procedura di volta in volta predisposta per ogni attività; cosicché se prima non è stata portata a termine tutta la serie dei controlli e/o approvazioni, il documento finale non può essere firmato.

4.5 Controlli specifici a presidio delle attività a rischio (attività sensibili e strumentali)

Per la maggior parte delle attività considerate "a rischio" è presente un sistema di procedure con diversi livelli di approvazione.

In virtù di tali procedure, pertanto, l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione è il frutto di una serie di controlli a catena, affidati a figure diverse, sia all'interno della stessa area di attività (commerciale, legale, finanziaria, ecc.), sia nell'ambito di aree diverse.

È altresì presente, a presidio di tutte le attività a rischio, il **Codice etico** (cfr. paragrafo seguente, **Allegato C**) elaborato con specifico riferimento ai principi del D.Lgs. 231/2001, la cui violazione dà luogo all'applicazione delle sanzioni indicate nel **Sistema disciplinare (Allegato D)**; entrambi i documenti sono allegati e costituiscono parte integrante del presente Modello.

5. CODICE ETICO

La Società, in quanto soggetta alle direttive del Gruppo, impone già a tutto il personale di rispettare i principi comportamentali contenuti negli Standards of Business Conduct di NewsCorp, disponibile per tutti i dipendenti sulla intranet aziendale.

In aggiunta ad essi, la Società si è dotata di uno specifico Codice etico elaborato specificamente per coprire interamente l'ambito degli obblighi comportamentali da imporre ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Va, quindi, segnalato che il Codice etico, unitamente agli Standards of Business Conduct, rivestono una portata generale in quanto contengono una serie di principi di "deontologia aziendale", che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

La Società ha già svolto un'opera di puntuale ed effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che

l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici del Fox Entertainment Group.

In ogni caso, si ritiene opportuno, anche in relazione alle speciali previsioni del Decreto, dare ulteriore impulso alla circolazione ed alla comprensione, da parte di tutti i soggetti interessati, delle norme di legge e dei canoni etici che orientano l'operato sociale.

Il Codice etico, inoltre ed a prescindere dagli aggiornamenti richiesti dalle funzioni di gruppo, sarà sottoposto a verifica e sarà periodicamente oggetto di monitoraggio e adeguamento sia con riferimento alle novità legislative, sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività della Società e /o della sua organizzazione interna.

6. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE

È obbiettivo della Società garantire una corretta conoscenza da parte di tutto il personale circa il contenuto del Modello e gli obblighi derivanti dal medesimo.

La formazione e l'informativa verso il personale sarà gestita dalla competente funzione aziendale (Dipartimento HR) in stretto coordinamento con la funzione Legale e sotto il controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'attività di formazione ed informazione dovrà riguardare tutto il personale, compreso il personale direttivo.

A tal fine potranno essere utilizzati corsi di formazione, meeting, anche mediante l'utilizzo di strumenti di e-learning.

In ogni caso, l'adozione del Modello sarà comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento della definitiva formalizzazione dello stesso tramite apposita comunicazione; ogni soggetto (dipendente o dirigente) darà atto con consone modalità di averne preso opportuna visione.

Alle risorse assunte in data successiva dovrà, invece, essere consegnata contestualmente all'assunzione, una dichiarazione di presa conoscenza del Modello ex D.Lgs. 231/2001 in formato cartaceo. Il personale di nuova assunzione dovrà prendere visione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo tramite la Intranet della Società e sottoscrivere tale dichiarazione di presa conoscenza ed accettazione del Modello 231 (**Allegato I**).

Del pari saranno oggetto di comunicazione con opportune modalità eventuali modifiche e/o aggiornamenti riguardanti il Modello.

7. GARANZIE DA PARTE DI SOGGETTI TERZI

In tutti i contratti sottoscritti da Fox International Channels Italy S.r.l. con soggetti terzi ed in particolare con soggetti terzi che svolgano attività in nome e/o per conto della Società, ivi comprese eventuali partecipazioni in associazioni di imprese, nonché con fornitori, consulenti, *outsourcer* e parti terze, sarà inserita una clausola contenente la dichiarazione di

conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e, laddove ritenuto opportuno e/o necessario in considerazione della tipologia dei rapporti instaurati con il soggetto terzo, anche l'impegno a conformarsi alle previsioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, con conseguente eventuale sanzione della risoluzione del contratto in caso di violazione del medesimo impegno.

Il fac-simile di tale clausola integrativa, modulata in ragione dei diversi contenuti della stessa e della diversa tipologia di funzione (semplice presa d'atto o impegno vincolante) dalla stessa assunta, costituisce l'**Allegato J**.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello, rende efficiente l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantirne l'effettività. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Tale sistema sanzionatorio si rivolge ai dirigenti, ai dipendenti, agli Amministratori ed ai Sindaci, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

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

Al fine di assicurare la massima adesione della Società ai dettami ed ai principi del Decreto, la Società ha ritenuto opportuno redigere un sistema disciplinare apposito (**Allegato D**), per assicurare la corretta correlazione tra i provvedimenti disciplinari adottati ed i comportamenti tenuti dai lavoratori e distinguendo tra:

- Comportamenti tali da ravvisare una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale quali: violazione delle procedure interne, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice etico, adozione, nell'espletamento di attività nelle aree "a rischio reato", di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente documento;
- Comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venir meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti dell'Amministratore e/o Dipendente quali: adozione, nell'espletamento di attività nelle aree "a rischio reato", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente documento e del Codice etico e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
- Comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea quali: adozione, nell'espletamento di attività nelle aree "a rischio reato", di

comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente documento e del Codice etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice etico, dal Sistema disciplinare e dalle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituiranno inadempimento alle obbligazioni derivanti da rapporto di lavoro ed illecito disciplinare.

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari irrogabili e le fattispecie in relazione alle quali gli stessi possono essere assunti, nell'irrogazione della sanzione disciplinare dovrà necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione. L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto dovrà essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza.

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare debba rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della L. n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattualizzazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse dovranno essere adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

In caso di violazioni commesse da parte dei dirigenti, l'assunzione dei provvedimenti ritenuti idonei dovrà tener conto della specifica qualifica dirigenziale e, dunque, del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro con la Società.

Quanto alle violazioni commesse dagli Amministratori, dovrà essere cura dell'Organismo di Vigilanza provvedere ad informare l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, perché possano provvedere ad assumere le opportune iniziative.

Infine, avuto riguardo alle violazioni della normativa vigente, del Modello, del Codice etico o del Sistema disciplinare commesse dagli altri soggetti con cui la Società entra in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari, si dovrà fare riferimento alle previsioni contenute nei relativi contratti.

9. ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1 *Composizione dell'Organismo di Vigilanza*

Il Decreto identifica in un "*Organismo interno all'ente*", dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b), l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

La genericità del concetto di "*Organismo dell'ente*" giustifica l'eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di *corporate governance*, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo, la Società ha proceduto all'analisi delle soluzioni ipotizzate da CONFINDUSTRIA, al fine di individuare i punti di forza e le eventuali controindicazioni connessi con ciascuna possibile soluzione.

In considerazione della mancanza all'interno della Società della funzione di Internal Audit, la scelta possibile rimane tra un Organismo autonomo monocratico e un Organismo collegiale, composto da personalità interne o esterne alla Società, dotato di competenze specialistiche.

In particolare, si dovrà tener conto dei seguenti elementi:

- autonomia ed indipendenza, intesi come:
 - possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - assenza di compiti operativi;
 - collocazione in posizione di *staff* al Consiglio di Amministrazione;
 - assenza di rapporti con la Società, il gruppo di cui la stessa fa parte o gli esponenti aziendali tali da pregiudicare la "terzietà" dell'Organismo, intesa ad esempio come serenità di valutazione e giudizio;
- professionalità, intesa come:
 - adeguata competenza specialistica;
 - possesso di strumenti e tecniche specialistiche per lo svolgimento dell'attività;
- continuità di azione, da realizzarsi attraverso una struttura interna dedicata.

Il Consiglio di Amministrazione provvederà alla scelta ed alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché alla determinazione del budget da attribuire ad esso, mediante apposita delibera consiliare.

Sarà altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

9.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'atto della nomina, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessari per lo svolgimento dei propri compiti, come da relativo Regolamento (cfr. **Allegato E**).

In particolare, l'Organismo ha il dovere di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;

- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel presente documento da parte degli Organi Sociali e del personale della Società;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Al tal fine l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:
 - interpretare la normativa rilevante;
 - condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività "a rischio reato" e dei relativi processi sensibili;
 - coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Organi Sociali, ai Dipendenti ed ai soggetti terzi, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
 - monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:
 - effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società nell'ambito dei processi sensibili;
 - coordinarsi con le funzioni aziendali e, in particolare, con riferimento alle questioni relative alla sicurezza e salute sul lavoro, con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività. A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dagli Organi Sociali e dai Dipendenti: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto; b) sui rapporti con tutti i soggetti terzi che operano con la Società nell'ambito di operazioni sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della Società;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo stesso;
 - attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine.
- con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:
 - sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del

Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto ed al presente documento, nonché sull'operatività dello stesso;

- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente all'Organo Amministrativo le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e l'indicazione delle azioni ritenute necessarie per la concreta implementazione del Modello desiderato (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.). Particolare rilevanza dovrà essere prestata alle integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) necessarie per introdurre accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità;
- verificare periodicamente l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni / azioni correttive proposte;
- coordinarsi con il *Management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferme restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione ed il relativo procedimento disciplinare.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporterà direttamente con relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, secondo scadenze predeterminate e immediatamente in caso di necessità, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli saranno affidati.

La relazione dovrà avere ad oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle attività "a rischio reato" e dei connessi processi sensibili;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Ogni anno l'Organismo di Vigilanza sottoporrà al Consiglio di Amministrazione un piano delle attività previste per l'anno successivo.

L'organismo potrà rivolgere comunicazioni ed essere convocato dal Consiglio di Amministrazione, dal Presidente, dal Collegio Sindacale in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

Degli incontri dell'Organismo di Vigilanza con gli Organi Sociali dovrà essere predisposto idoneo verbale, custodito in copia, sia dall'Organismo di Vigilanza che dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza sarà supportato dalle funzioni interne, e potrà, inoltre avvalersi del

supporto di soggetti esterni e consulenti il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

Al fine di assicurare il corretto svolgimento dei suoi compiti di vigilanza e controllo sulla applicazione e sulla efficacia del Modello, all'Organismo di Vigilanza sono assegnate adeguate risorse finanziarie, nella misura proposta dall'Organismo stesso ed approvata dal Consiglio di Amministrazione. La previsione della dotazione dell'Organismo di Vigilanza di un idoneo *budget* di spesa consente, infatti, di garantire e di assicurare a quest'ultimo una maggiore autonomia economico-gestionale (ad es. per la richiesta di consulenze specialistiche e per ogni altra esigenza funzionale a garantire una corretta manutenzione del Modello) oltre che la necessaria autonomia funzionale.

10. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

10.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale, dovranno essere comunicati all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni / dati / notizie identificate dallo stesso e/o da questi richieste alle singole strutture della Società, nonché ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possa risultare utile ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Le funzioni aziendali coinvolte in occasione di ispezioni, accessi e/o verifiche presso la Società dovranno darne immediata notizia all'Organismo di Vigilanza.

Ogni informazione, segnalazione, *report* da o verso l'Organismo di Vigilanza raccolta nel corso di ogni anno dovrà essere adeguatamente custodita per un periodo di sei anni in un apposito *Data Base* (informatico o cartaceo) salvo il caso di contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato. In tale ultimo caso tutta la relativa documentazione dovrà essere conservata sino alla completa definizione del suddetto giudizio di contestazione.

L'accesso al *Data Base* sarà consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza ed alle persone specificamente individuate nel Regolamento dell'Organismo stesso.

10.2 Modalità di trasmissione e valutazione delle segnalazioni

I flussi informativi dovranno pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera delle strutture aziendali interessate mediante le modalità che saranno definite dall'Organismo medesimo.

Le segnalazioni relative alle violazioni del Modello, dei principi generali e dei principi sanciti nel Codice di comportamento dovranno pervenire ad opera delle strutture aziendali per iscritto, anche in forma anonima, o attraverso l'utilizzo della posta elettronica.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire gli autori delle segnalazioni di cui al punto precedente contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o di terzi.