



**Publicom S.r.l.**

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo  
ai sensi del  
Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001*

---

[DELIBERA DEL 30.10.2019]

## INDICE

<b>PARTE GENERALE .....</b>	<b>3</b>
<b>1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: CENNI NORMATIVI .....</b>	<b>4</b>
1.1 IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA: IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231 E LA SUA EVOLUZIONE.....	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
1.2 LA FATTISPECIE PREVISTA DALLA LEGGE E LE SANZIONI COMMINATE.....	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
1.3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: LA SUA ADOZIONE.....	16
1.4 LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA.....	18
1.5 EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE.....	20
<b>2 L'ADOZIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>22</b>
2.1 IL GRUPPO MCM .....	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
2.2 OBIETTIVI DEL MODELLO E SUOI PUNTI CARDINE ....	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
2.3 I DESTINATARI DEL MODELLO.....	27
<b>3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>30</b>
3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO.....	31
3.2 FUNZIONI E POTERI.....	32
3.3 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AGLI ORGANI SOCIETARI .....	35
3.4 FLUSSI INFORMATIVI: PRESCRIZIONI GENERALI E PRESCRIZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE .....	36
3.5 WHISTLEBLOWING .....	39
3.6 RACCOLTA, CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE DELLE INFORMAZIONI .....	43
<b>4 IL SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>44</b>
4.1 PRINCIPI GENERALI .....	45
4.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI .....	45
4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI .....	47
4.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....	48
4.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI .....	49

## **PARTE GENERALE**

---

## **1 La Responsabilità da Reato degli Enti: cenni normativi**

---

## 1.1 Campo di applicazione

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, per brevità, “D.lgs. 231/2001” o “Decreto”), attuativo della legge-delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 1 D.lgs. 231/2001<sup>1</sup>), nei casi in cui l’illecito penale sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione o controllo o chi è sottoposto alla loro direzione o vigilanza (v., *infra* par. 1.2).

Si tratta di una forma di responsabilità ascrivibile all’ente in maniera autonoma, ossia si affianca alla responsabilità penale dell’autore del reato (art. 8 “*Autonomia delle responsabilità dell’ente*”). In altre parole, dallo stesso fatto di reato originano due responsabilità distinte (quella del reo e quella dell’ente) sotto il profilo della disciplina e delle conseguenze.

Tanto è vero che la responsabilità dell’ente si configura anche «quando l’autore del reato non è stato identificato» (art. 8 lett. a, pt. I)<sup>2</sup>.

Ciò perché i modelli di organizzazione aziendale - che sempre più frequentemente tendono, alla decentralizzazione, alla ripartizione delle competenze così come alla frammentazione dei centri decisionali e operativi - determinando una certa complessità dei processi di produzione e gestione, impediscono, o rendono quantomeno difficile, l’identificazione del singolo autore del fatto di reato al quale addebitare la responsabilità.

---

<sup>1</sup> Le norme non seguite da nessuna specifica indicazione sono quelle del D.lgs 231/2001.

<sup>2</sup> Nonché quando l’autore del reato «non è imputabile» (art. 8 lett. a, pt. II), o «il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia» (art. 8 lett. b).

### **Gli enti destinatari**

Destinatari della disciplina sono gli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1, comma 2). Sono invece espressamente esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1, comma 3).

### **Il catalogo dei reati presupposto**

La responsabilità amministrativa dell'ente non sorge ogni qual volta venga commesso un qualsiasi tipo di reato, bensì solo in relazione a quelli espressamente previsti dal Decreto.

Il “raggio d'azione” originario della disciplina dettata dal D.lgs. 231/2001 comprendeva solo i reati indicati negli art. 24 e 25 (delitti contro la Pubblica Amministrazione), successivamente, ed anche al fine di attuare diverse convenzioni internazionali, il catalogo dei reati-presupposto è stato progressivamente ampliato ed oggi ricomprende una serie piuttosto eterogenea di delitti (artt. 24-25-*terdecies*).

I reati attualmente compresi nell'elenco dei reati presupposto sono i seguenti:

- i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 come successivamente modificati dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla legge 27 maggio 2015, n. 69, dalla legge 17 ottobre 2017, n. 161 e da ultimo dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3);
- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* introdotto dal D.l. 25

settembre 2001, n. 350, successivamente modificato dalla legge 23 luglio 2009, n. 99, e da ultimo dal D.Lgs. 21 giugno 2016, n. 125);

- i reati societari (art. 25-*ter* introdotto dal D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, successivamente integrato con il reato di “corruzione tra privati” dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 e, da ultimo, modificato dalla legge 27 maggio 2015 n. 69, e dal D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38);
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-*quater* introdotto dalla legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*-1 introdotto dalla legge 9 gennaio 2006, n. 7);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* introdotto dalla legge 11 agosto 2003, n. 228, successivamente modificato dalla legge 29 ottobre 2016, n. 199);
- i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies* introdotto dalla legge 18 aprile 2005, n. 62);
- i reati “transnazionali” (introdotti dalla legge 16 marzo 2006, n. 146);
- i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* introdotto dalla legge 3 agosto 2007, n. 123, e successivamente sostituito dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81);
- i reati di ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché il reato di autoriciclaggio (art. 25-*octies* introdotto dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, successivamente integrato con il reato di “autoriciclaggio” dalla legge 15 dicembre 2014, n. 186);

- i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* introdotto dalla legge 18 marzo 2008, n. 48, e successivamente modificato dalla D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*-1 introdotto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* introdotto dalla legge 15 luglio 2009, n. 94 e, da ultimo, modificato dalla legge 27 maggio 2015 n. 69);
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* introdotto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);
- il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* introdotto dalla legge 3 agosto 2009, n. 116 e successivamente modificato dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- i reati ambientali (art. 25-*undecies* introdotto dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, successivamente ampliato dalla legge 22 maggio 2015 n. 68, e da ultimo modificato dal D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21);
- il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* introdotto dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, e modificato da ultimo dalla legge 17 ottobre 2017, n. 161);
- i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*, introdotto dalla legge 20 novembre 2017, n. 167, e da ultimo modificato dal D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21);
- i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*, introdotto dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39).



Ulteriori fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001.

## 1.2 I criteri di attribuzione della responsabilità

Quanto ai criteri di attribuzione della responsabilità da reato degli enti, in primo luogo, è richiesto che il reato-presupposto (v., *supra* par. 1.1) sia stato commesso da:

- a) «persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso» (art. 5, comma 1, lett. a) (c.d. soggetti in posizione apicale o apicali);
- b) o «persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui [sopra]» (art. 5, comma 1, lett. b) (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o subordinati).

D'altronde, come espressamente previsto, l'ente non risponde se il soggetto ha agito «nell'interesse esclusivo proprio o di terzi» (art. 5, comma 2).

In secondo luogo, oltre al “rapporto qualificato” che deve intercorrere tra l'autore del reato e l'ente nei termini anzidetti, è necessario che l'illecito sia commesso nell'*interesse* e a *vantaggio* del soggetto collettivo.

L'interesse è il criterio soggettivo (da valutare *ex ante*) che consiste «nella prospettazione finalistica, da parte del reo-persona fisica, di arrecare un interesse all'ente mediante il compimento del reato, a nulla valendo che poi tale interesse sia stato concretamente raggiunto o meno».

Il vantaggio, invece, è il criterio oggettivo (da valutare *ex post*), che corrisponde «all'effettivo godimento, da parte dell'ente, di un vantaggio concreto dovuto alla commissione del reato» (Cass. pen., Sez. IV, 23 maggio 2018, n. 38363).

In terzo luogo, ai fini dell'attribuzione all'ente della responsabilità a norma del D.Lgs. 231/2001 deve sussistere la c.d. “colpa d'organizzazione”, ossia (v., *infra* par. 1.4):

- a) la mancata adozione o attuazione da parte dell'ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- b) o il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'ente (ovvero l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente stesso.

Il Decreto pone in capo all'ente oneri probatori differenti a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da un apicale o da un soggetto sottoposto all'altrui vigilanza.

In particolare, nel primo caso, ai sensi dell'art. 6, comma 1 «l'ente non risponde se prova»: di aver adottato, prima della commissione del fatto modelli di organizzazione e gestione efficaci e idonei a prevenire la commissione di reati della stessa specie di quello verificatosi (lett. a) e di aver affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza degli stessi e di curarne l'aggiornamento (lett. b); e, in costanza di tali requisiti, che l'autore del reato ha agito eludendo fraudolentemente i modelli di

organizzazione e gestione (lett. c) e che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo a ciò deputato (lett. d)<sup>3</sup>.

Diversamente, nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto subordinato, grava sulla pubblica accusa l'onere di provare la mancata adozione o attuazione del modello da parte dell'ente<sup>4</sup> (art. 7).

### **1.3 Il regime sanzionatorio**

Le sanzioni comminate a carico dell'Ente sono (art. 9):

- a) la sanzione pecuniaria (artt. 10-12);
- b) le sanzioni interdittive (artt. 13-17);
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna (artt. 18);
- d) la confisca (art. 19).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- a) sussistono gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;

---

<sup>3</sup> Si segnala che, in ogni caso e aldilà del riconoscimento della responsabilità dell'ente, si dispone «la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente».

<sup>4</sup> In assenza di un modello organizzativo idoneo l'imputazione della responsabilità in capo all'ente necessita comunque della prova dell'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

- b) vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, nonché della necessaria proporzione con l'entità del fatto.

### ***La sanzione pecuniaria***

La sanzione pecuniaria è indefettibile, nel senso che si applica in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente, e, dunque, qualunque sia il reato-presupposto e indipendentemente dalla presenza di altre e diverse sanzioni.

Tale sanzione viene applicata per "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, per un importo di ciascuna che va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37.

Il numero di quote viene determinato dal giudice considerati la gravità del fatto, il grado della responsabilità dell'ente e l'eventuale attività posta in essere al fine di eliminare o attenuare le conseguenze dannose del reato e di prevenirne la reiterazione (art. 11, comma 1); il valore (monetario) della singola quota invece è commisurato alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

La sanzione pecuniaria è ridotta alla metà se, alternativamente:

- l'autore ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale è di particolare tenuità.

è ridotta da un terzo alla metà se, e alternativamente, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose derivanti dal reato o comunque si è adoperato efficacemente in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio di commissione dei reati della specie di quello verificatosi.

Nei casi in cui le condizioni sopradette ricorrano congiuntamente la sanzione pecuniaria è ridotta dalla metà a due terzi.

#### ***Le sanzioni interdittive***

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

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai Reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, se, e alternativamente:

- l'Ente ha tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e il Reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato

quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti.

In ogni caso, quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se, e alternativamente (art. 13, ultimo comma):

- l'autore del Reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo (ipotesi di ridotto coinvolgimento dell'ente);
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Ferma restando l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano neppure se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado (art. 17):

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Caratteristica peculiare delle sanzioni interdittive è la loro durata limitata nel tempo, che non può essere inferiore a tre mesi e superiore a due anni (art. 13, comma 2)<sup>5</sup>, salvo che non si verifichino le condizioni per una loro applicazione in via definitiva (art. 16).

In particolare può essere applicata, in via definitiva, la sanzione dell'interdizione dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità; oppure le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi se l'ente è già stato condannato alla medesima sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. Diversamente deve essere obbligatoriamente applicata l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente, o una sua unità organizzativa è stabilmente usato all'unico o quantomeno prevalente scopo di consentire oppure agevolare la commissione di reati (c.d. dolo dell'ente).

### ***La pubblicazione della sentenza di condanna***

La pubblicazione della sentenza di condanna ha carattere facoltativo e può essere disposta quando nei confronti dell'Ente sia applicata una sanzione interdittiva (art. 18).

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del

---

<sup>5</sup> Si segnala che alcune tipologie sanzionatorie, sebbene indicate come temporanee, generano nella sostanza "effetti definitivi", e sono: la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni e la revoca di finanziamenti che siano già stati concessi.

Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

### ***La confisca***

La confisca viene disposta, con la sentenza di condanna, ogni qualvolta sia accertata la responsabilità dell'ente.

Tale misura consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del Reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (art. 19, comma 1).

Quando non è possibile eseguire la confisca diretta, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato (c.d. confisca per equivalente) (art. 19, comma 2).

## **1.4 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Come si è visto, il modello di organizzazione, gestione e controllo, nel sistema delineato dal D.Lgs. 231/2001, assume una duplice funzione: *esimente*, perché esclude, in determinati casi ed a determinate condizioni, la responsabilità dell'ente, e *riparatoria*, perché la sua adozione o il suo adeguamento a seguito della commissione del fatto reato produce una riduzione della pena pecuniaria e l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive.

### **1.4.1 I contenuti del modello**

Vista la “forza” del modello il Decreto ha tracciato lo “scheletro”, prevedendo espressamente che questo provveda a (art. 6, comma 2):



- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il contenuto minimo del modello è stato ampliato dall'art. 2, comma 1 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 (relativa al c.d. fenomeno del *whistleblowing*), che ha inserito un nuovo comma 2 *bis* all'art. 6, per il quale devono essere previsti:

- uno o più canali che consentano ai Destinatari (apicali e subordinati) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni rilevanti ai sensi della disciplina dettata dallo stesso Decreto o comunque violazioni del modello stesso, di cui sono venuti a conoscenza in ragione delle loro funzioni, con garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante;
- almeno un canale alternativo di segnalazione che garantisca sempre, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi che siano collegati, anche in maniera indiretta, alla segnalazione effettuata;

- sanzioni nei confronti di chi viola le misure adottate a tutela del segnalante o di chi, con dolo o colpa grave, effettui segnalazioni che si rivelino infondate.

#### **1.4.2 Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria.**

##### *Confindustria*

Il Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria (ad esempio, Linee Guida), comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare (entro 30 giorni), osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6, comma 3)<sup>6</sup>.

Le varie associazioni di categoria, in applicazione del Decreto, hanno elaborato apposite Linee Guida per la costruzione del Modello.

In particolare, ed in sintesi, le “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*”, adottate da Confindustria prevedono che il modello contenga:

---

<sup>6</sup> È opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle diverse Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell’ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

- l'“identificazione dei rischi: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/2001”;
- la “progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, i rischi identificati”.

Per quanto attiene al sistema dei controlli l'ente deve dotarsi di:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo di gestione;
- sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori;
- Organismo di Vigilanza (OdV) dotato di:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità d'azione;
  - doveri di informazione.
- sistema di informazione e formazione del personale.

Il sistema di controllo nel suo complesso deve seguire i seguenti criteri:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (ad esempio, nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello.

### **1.5 I principi giurisprudenziali**

Ai fini della redazione del presente Modello, sono stati tenuti in considerazione anche i principi elaborati dalla giurisprudenza, di legittimità e di merito, in materia (cfr. *ex multis* Cass. pen., sez. II, 27 settembre 2016, n. 52316; Cass. pen., sez. V, 30 gennaio 2014, n. 4677; Trib. Milano, Sez. IV Pen., 4 febbraio 2013, n. 13976).

Nella varietà delle decisioni emergono alcuni riferimenti costanti al fine di verificare l'idoneità del Modello adottato, quali il riferimento alle condotte criminose per cui si procede, alla struttura organizzativa, alle dimensioni, al tipo di attività ed alla storia anche giudiziaria della società coinvolta nel procedimento.

Più in particolare, i Giudici hanno valutato:

- l'autonomia ed indipendenza in concreto dell'Organismo di Vigilanza;
- l'analiticità e completezza nell'individuazione delle aree a rischio;
- la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste.

## **2 L'adozione del Modello**

---

## 2.1 Il Gruppo MCM

La Storia del Gruppo MCM inizia nel 2013, con la costituzione di MCM Group S.r.l. e Publicom S.r.l. Le due Società offrono un servizio di pianificazione delle campagne promozionali di prodotti, *brand* e servizi, collocandosi nel contempo come intermediari tra la domanda e l'offerta di spazi pubblicitari. In particolare, mentre MCM Group S.r.l. elabora strategie di *marketing* che sfruttano gli spazi pubblicitari tradizionali, come cartellonistica, radio e televisione, Publicom S.r.l. è specializzata nella pianificazione di campagne *online*.

La volontà di offrire un servizio sempre più completo e integrato ha portato a una rapida espansione del Gruppo MCM, dapprima nel 2016, con la costituzione della ITSimplycom S.r.l. che opera nel campo della gestione delle infrastrutture tecnologiche e quindi, in seguito, con la costituzione di MCM Holding S.p.A., nata nel 2018 con funzioni di direzione e coordinamento delle attività amministrative e contabili.

MCM Holding S.p.A. – alla data in cui si redige la presente Parte Generale – detiene il 100% delle quote di MCM Group S.r.l., il 60% delle quote di Publicom S.r.l. e il 55% di ITSimplycom S.r.l.

### 2.1.1 L'adozione del Modello

Il Gruppo MCM è consapevole che nel sistema di gestione complessiva dei rischi aziendali (finanziari, sociali, ambientali ecc.) anche la prevenzione del rischio di commissione di reati al suo interno rappresenta un momento irrinunciabile nella conformazione dell'agire collettivo in direzione della legalità. Il rispetto delle norme di legge, nonché delle buone prassi, deve orientare la stessa fase di progettazione della

strategia d'impresa, al fine di adeguare lo stile e i comportamenti della Società alle pretese dell'ordinamento, innescando un "circolo virtuoso", che coinvolge tutti i suoi componenti, atto a contenere qualsivoglia spinta criminogena nell'ambito dell'attività d'impresa.

Nel contesto, quindi, del più ampio impegno del Gruppo MCM a costruire un ambiente di lavoro corretto e conforme alla legge, le Società che lo costituiscono hanno ritenuto opportuno dotarsi ciascuna di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di cui il presente documento costituisce la comune Parte Generale. I modelli organizzativi delle Società del Gruppo MCM sono stati plasmati sulle singole identità aziendali e si presentano aggiornati alla normativa vigente, alla giurisprudenza e alle *best practice*.

Tutte le attività sensibili devono pertanto essere svolte in conformità alle leggi vigenti, alle procedure, alle regole e alle *policy* aziendali ed in generale a tutte le regole contenute nel presente Modello o dallo stesso richiamate.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, ciascuna Società ha affidato ad un Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di poteri di iniziativa e controllo, il compito di valutare l'adeguatezza del Modello e la sua effettiva ed efficace attuazione, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Decreto demanda espressamente all'organo dirigente l'adozione e l'efficace attuazione del Modello organizzativo (art. 6, comma 1, lett. a).

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del presente Modello sono di competenza dell'organo amministrativo di ciascuna Società del Gruppo, sentito il rispettivo OdV.



## 2.2 Gli obiettivi del modello e la sua genesi

I modelli organizzativi delle Società appartenenti al Gruppo MCM rappresentano l'assemblaggio di un sistema strutturato ed organico di linee di comportamento, procedure, flussi informativi e attività di controllo, finalizzato a prevenire e scoraggiare i diversi reati-presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I punti cardine attorno ai quali ruota l'intero funzionamento dei Modelli sono la trasparenza nei processi decisionali e produttivi, la formalizzazione e documentazione delle attività svolte e la separazione dei ruoli e delle funzioni. Infatti, il primo contenuto del dovere di organizzazione gravante sul Gruppo MCM, e sulle singole società che lo compongono, è la predisposizione di una griglia capillare di garanti dei vari processi, anche attraverso un tassativo sistema di procure e deleghe delineato in coerenza con le responsabilità operative e gestionali di ciascuno.

Tenuto conto di tali obiettivi e finalità, ai fini della stesura di ciascun Modello, si è proceduto ad un'attenta analisi dello stato aziendale, esaminando le procedure ed i sistemi di controllo già esistenti e ampiamente operanti in azienda, al fine di verificarne l'idoneità a valere anche come protocolli di gestione del rischio-reato.

È stato quindi effettuato un dettagliato *risk assessment* volto a cogliere i possibili rischi-reato connessi allo svolgimento delle attività aziendali, nelle loro ipotetiche modalità di commissione, attraverso lo studio dell'articolazione organizzativa e imprenditoriale della Società, delle sue attuali procedure e meccanismi di funzionamento, nonché attraverso interviste dirette a numerosi esponenti aziendali.

Ciò ha permesso di individuare e colmare i *gap* esistenti, attraverso un confronto con le funzioni coinvolte che ha consentito di identificare i migliori e più efficienti metodi

di controllo e prevenzione del rischio.

È stato quindi possibile predisporre idonei protocolli di gestione che disegnano in modo formale il quadro delle cautele orientate a prevenire i rischi penali individuati (per i quali si rinvia alla *Parte speciale*).

In tale contesto di auto-regolamentazione il Gruppo e le sue Società, con il supporto dei rispettivi Organismi di Vigilanza (di cui si dirà *infra* par. 3), ha cura di monitorare costantemente l'aderenza di ciascun Modello alla realtà aziendale di riferimento e a quella normativa, e di modificarne prontamente l'azione qualora queste varino o si manifestino eventuali inefficienze.

Proposte di modifica possono infatti essere presentate da ciascun Organismo di Vigilanza, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dai responsabili delle diverse aree aziendali.

L'attività di controllo, infatti, è destinata a compenetrarsi con il resto delle cautele (procedimentali e sostanziali) contenute nei singoli protocolli di gestione del rischio.

### ***2.2.1 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale***

I Modelli sono suddivisi nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, volta ad individuare la fisionomia istituzionale del modello, contiene:
  - la definizione di istituti, nozioni, principi di generale applicazione;
  - la descrizione della compagine sociale, degli organi del Gruppo e delle funzioni di controllo interne;

- l'individuazione dei Destinatari dei Modelli e le linee di diffusione dei suoi contenuti;
  - l'istituzione, la composizione, il funzionamento e gli obiettivi degli Organismi di Vigilanza;
  - la descrizione delle modalità di emersione e di rilevamento delle violazioni dei Modelli;
  - i lineamenti del sistema disciplinare;
  - il rinvio al Codice Etico del Gruppo MCM, che integra la tavola dei valori ai quali ogni Società si ispira.
- **Parte Speciale**, è indirizzata a descrivere, per ciascuna Società del Gruppo, le regole e le specifiche attività esposte al rischio reato nell'ambito delle c.d. aree a rischio individuate e delle relative attività sensibili.

### 2.3 I Destinatari del Modello

Le regole contenute in ciascun Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo all'interno del Gruppo MCM, ai dipendenti, ai collaboratori nonché a coloro i quali, pur non essendo formalmente incardinati all'interno della compagine sociale, operano su mandato delle Società o sono comunque a queste legati.

I soggetti ai quali i Modelli si rivolgono sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che nascono dai rapporti giuridici instaurati con le Società.

MCM condanna qualsiasi comportamento contrario, oltre che alla legge, alle previsioni dei propri Modelli e del Codice Etico di Gruppo, anche qualora questo sia

realizzato nell'interesse di una o più Società, ovvero con l'intenzione di portare ad esse un vantaggio.

Pertanto, le Società si impegnano a comunicare e a diffondere ciascuna il proprio Modello in modo tale ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

### **2.3.1 La diffusione del Modello e l'attività formativa**

Ciascuna Società del Gruppo, completata l'adozione formale del proprio Modello, ha provveduto a porre in essere un piano di diffusione dei suoi contenuti all'interno della realtà aziendale e a programmare iniziative di formazione differenziate nei tempi, nei contenuti e nelle modalità di erogazione a seconda della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio delle loro aree di competenza.

In particolare, al fine di divulgare e implementare la comprensione dei rispettivi Modelli, delle procedure ad essi correlate, così come del Codice Etico di Gruppo, le Società provvedono a:

- inserire il proprio Modello nel *server* aziendale, a tutti accessibile;
- distribuire il proprio Modello ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda;
- effettuare periodicamente corsi di formazione e di aggiornamento.

La partecipazione alle iniziative di formazione è obbligatoria ed è monitorata e pianificata, anche per i nuovi assunti.

Il Gruppo MCM, inoltre, promuove la conoscenza e il rispetto dei propri Modelli anche presso i Collaboratori Esterni e gli interlocutori commerciali, attraverso, ad

esempio, le informazioni rese disponibili sui siti internet di ciascuna Società, ed inserendo nei contratti apposite clausole volte a invitare a prendere visione e rispettare il proprio sistema di valori e normativo, con la previsione, nei casi di inosservanza, della possibile risoluzione del rapporto negoziale.

Attraverso la pubblicazione sul sito internet delle Società dell'estratto del proprio Modello, si è inteso comunicare in maniera immediata a tutto il pubblico il proprio impegno nella prevenzione del rischio reato, rendendo così prontamente accessibile il documento anche ai *partner* commerciali, attuali o potenziali.

Per questo, tutti gli esponenti e i dipendenti delle Società del Gruppo MCM sono tenuti a conoscere il sistema di regole comportamentale di cui le stesse si sono dotate, ad osservarlo e a contribuire alla sua attuazione.

Con la diffusione dei modelli organizzativi, il Gruppo intende ribadire che comportamenti illeciti o comunque contrari ai propri principi etici non sono tollerati, neppure se apparentemente per essa vantaggiosi, ma anzi rappresentano violazioni appositamente inserite all'interno del sistema disciplinare (di cui si dirà *infra* par. 4), così da rafforzare l'efficacia dissuasiva e pedagogica dei Modelli stessi.

### 3 L'Organismo di Vigilanza

---

### 3.1 Struttura e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto (art. 6, lett. b) pone quale esimente della responsabilità dell'ente, rispetto ai reati riconducibili agli apicali, la creazione di un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tale funzione è svolta dagli Organismi di Vigilanza (OdV) delle Società appartenenti al Gruppo, i cui componenti sono stati individuati da ciascun organo amministrativo nel rispetto dei seguenti requisiti:

- indipendenza: richiede che i componenti non appartengano ai vertici della società, né si trovino in conflitto di interessi con la stessa;
- autonomia: comporta che l'OdV abbia effettivi poteri di ispezione e vigilanza;
- professionalità: impone che i componenti abbiano competenze specifiche in relazione all'azione di controllo (legale, tecnico-contabile, strategico, ecc.),
- onorabilità: importa la previsione di cause di ineleggibilità e di decadenza da membro dell'OdV;
- imparzialità: fa sì, unitamente agli altri requisiti, che l'azione dell'OdV sia improntata ad equità;
- continuità d'azione: rende necessario un funzionamento dell'OdV che sia costante nel tempo in continua collaborazione, scambio e dialogo con gli organi sociali, che non sia saltuaria e ridotta a semplice attività di *reporting*.

Al fine di garantire il maggior grado di autonomia e indipendenza, l'OdV deve disporre di sufficienti mezzi organizzativi e finanziari necessari allo svolgimento delle proprie funzioni.

Per questo l'organo amministrativo di ciascuna Società del Gruppo dovrà approvare e destinare un *budget* che costituisca l'adeguata dotazione finanziaria del rispettivo Organismo di Vigilanza.

Nel rispetto dei principi sopradetti ed in coerenza con le proprie dimensioni aziendali e il mancato ricorso al mercato dei capitali di rischio, tutte le Società del Gruppo MCM hanno scelto di costituire Organismi di Vigilanza di composizione monocratica.

### **3.2 Funzioni e poteri**

Agli OdV è affidato il compito di vigilare in ordine a:

- efficacia del Modello, verificando che sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati presupposto previsti dal Decreto;
- effettività del Modello, appurando la sua reale operatività nella vita dell'ente, ossia controllando che i comportamenti posti in essere all'interno della Società siano posti in essere nel rispetto delle regole ivi previste;
- opportunità di aggiornamento del Modello, al fine di adeguarlo, modificandolo o integrandolo, allorché il legislatore introduca nuove tipologie di reato ovvero se il Gruppo o le società che lo compongono muta la sua struttura organizzativa.

Tali obiettivi vengono perseguiti tramite l'espletamento di verifiche periodiche in ordine a:

- “mappatura” delle aree a rischio reato, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;



- adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettiva attuazione delle procedure, dei protocolli e dei controlli previsti dal Modello di riferimento e rispetto dei principi etici condivisi dal Gruppo;
- determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili;
- tempestiva messa in pratica delle azioni correttive del Modello.

L'attività di controllo dell'OdV si affianca alla tradizionale vigilanza degli organi amministrativi, la quale costituisce parte integrante di ogni processo aziendale (c.d. "controllo di linea"), così da implementare la "cultura" della prevenzione e della sicurezza aziendale anche nell'ambito del rischio reato

A rendere possibile l'attività di controllo degli OdV è il flusso di informazioni e comunicazioni da parte del *management* e degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni e dei vari processi aziendali.

A tal fine, ogni Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione della rispettiva Società e deve essere costantemente informato:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società e/o il Gruppo cui appartiene al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- sui rapporti con Consulenti e *Partner*.

Sul versante informativo, gioca un ruolo fondamentale la qualità delle informazioni, che ciascun OdV valuta sulla base di:

- rilevanza e attinenza ai processi aziendali;

- tempestività;
- aggiornamento;
- esattezza;
- accessibilità.

Quanto all'effettività dei flussi (di cui più diffusamente *infra* par. 3.4), è necessaria la precisa individuazione della figura del responsabile del processo a rischio reato, che funge da “canale di comunicazione” con ciascun OdV.

In più, tutte le comunicazioni devono avvenire esclusivamente in forma scritta.

Ogni Organismo di Vigilanza ha, altresì, il compito di coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni inerenti alle attività svolte nell'ambito delle aree sensibili.

Ciascun OdV svolge, inoltre, attività propulsive e di accertamento quali:

- iniziative di informazione e di formazione sui contenuti del Modello e del Codice Etico di Gruppo;
- proposte di modifica del Modello di riferimento che, nell'ottica di un suo costante aggiornamento, potranno essere adottate dal competente organo amministrativo;
- monitoraggio e accertamento delle infrazioni del proprio Modello, del Codice Etico di Gruppo e delle procedure aziendali. Ed invero, qualora emerga che lo stato di attuazione degli *standard* operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza, a seconda dei casi e delle circostanze:
  - sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello di comportamento;

- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

A tali fini, come anticipato, ogni Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

### **3.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari**

Ogni Organismo di Vigilanza ha un obbligo informativo nei confronti del vertice aziendale.

In particolare deve comunicare al competente organo amministrativo:

- all'inizio dell'attività e, successivamente, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- periodicamente, lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, fornendo specifica motivazione;
- immediatamente, eventuali problematiche significative emerse nel corso dei lavori.

Ciascun Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente all'Organo amministrativo in merito alle proprie attività.

In ogni caso, gli OdV hanno il dovere di relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione dei rispettivi Modelli.

Gli OdV sono, inoltre, tenuti a:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, nel caso in cui emergano aspetti suscettibili di miglioramento. Quest'ultimi dovranno elaborare e consegnare all'OdV un piano delle azioni che si intendono adottare in conformità alle indicazioni dell'OdV con indicazione delle relative tempistiche;
- fornire all'Organo amministrativo immediata notizia di eventuali comportamenti o azioni non in linea con le regole contenute nel Modello, nonché nel Codice Etico di Gruppo e nelle procedure e/o protocolli aziendali.

Le segnalazioni di cui al punto 2) dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'Organo amministrativo nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi delle violazioni.

Le copie dei relativi verbali saranno custodite da ciascun Organismo di Vigilanza e dagli organi sociali di volta in volta coinvolti.

### **3.4 Flussi informativi: prescrizioni di carattere generale e specifico**

#### ***Prescrizioni di carattere generale***

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. d) il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

Di conseguenza, ciascun Modello prevede un articolato e costante sistema di flussi informativi verso l'OdV, ossia un sistema di reportistica in grado di assicurare un monitoraggio, pressoché continuo, delle diverse aree e attività a rischio reato.

Tali flussi vengono attivati o su base periodica, laddove ciclicamente le principali funzioni aziendali riferiscono all'OdV in ordine alle aree sensibili di loro competenza, oppure nei casi in cui le circostanze del caso concreto rendano necessaria l'azione di *reporting* all'organo di controllo.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Funzione eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati previsti dal Decreto o comunque a comportamenti, in generale, non in linea con le regole di comportamento previste dal proprio Modello;
- ciascun dipendente deve segnalare eventuali violazioni, anche presunte, del proprio Modello al suo diretto superiore gerarchico e/o al rispettivo Organismo di Vigilanza, utilizzando i canali a ciò preposti;
- i consulenti, i collaboratori e i *partner* commerciali, per quanto riguarda l'attività svolta per il Gruppo MCM e per le Società che lo costituiscono, effettuano eventuali segnalazioni direttamente all'Organismo di Vigilanza interessato (ovvero, nel caso in cui la segnalazione riguardi il Gruppo nella sua interezza, all'OdV di MCM Holding S.p.A.);
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; la correlata azione disciplinare verrà esercitata nei modi e nelle forme di cui ai par. 4 ss.

### *Altre prescrizioni specifiche obbligatorie*

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni del Modello, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza interessato le notizie relative a:

- procedimenti penali e disciplinari aventi ad oggetto condotte che costituiscono violazioni del Modello;
- sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ispezioni o iniziative di controllo effettuate da qualsivoglia autorità pubblica di vigilanza.

#### *3.4.1 Reporting da parte di esponenti aziendali o di terzi*

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza interessato, oltre alla documentazione prescritta nella Parte Speciale di ciascun Modello (secondo le procedure ivi contemplate), ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di Reati previsti dal Decreto in relazione alle attività aziendali o, comunque, a comportamenti non in linea con le linee di condotta adottate dalla Società;

- le segnalazioni, in linea con quanto previsto da ciascun Modello e dal Codice Etico di Gruppo, potranno avvenire in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione, anche solo sospetta, del Modello;
- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza interessato, che le valuterà ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione;
- l'OdV, ricevuta la segnalazione, deve motivare per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna.

### 3.5 *Whistleblowing*

L'effettività di ciascun Modello comporta anche l'esistenza di un efficace sistema di rilevamento non solo delle condotte più gravi che costituiscono reato, ma anche degli scostamenti dalle regole di *compliance* che comunque rappresentano violazioni di uno o più Modelli del Gruppo, nonché delle rispettive procedure e del Codice Etico di MCM.

La pronta segnalazione di comportamenti illeciti – anche se non immediatamente rilevanti ai fini penali – può consentire, infatti, alle Società di intervenire tempestivamente al fine di evitare conseguenze ulteriori, nonché di rinforzare, se del caso, i propri presidi di controllo interno.

Tale sistema deve quindi assicurare, per un verso, la tempestiva emersione delle violazioni, per l'altro, l'assicurazione che la relativa segnalazione non dia luogo ad alcuna forma di ritorsione.

Le Società, infatti, vista la disciplina introdotta dal D.lgs. 29 dicembre 2017, n. 179 in materia di «*tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*», che ha modificato anche l'art. 6 D.lgs. 231/2001, intendono incoraggiare e tutelare coloro che in buona fede segnalino condotte illecite e/o semplici violazioni dei propri modelli organizzativi.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 *bis*, i soggetti apicali e i soggetti sottoposti delle Società del Gruppo MCM possono presentare segnalazioni circostanziate, vale a dire fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, circa:

- eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, che si basino su elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni del proprio Modello di riferimento, ovvero delle procedure ad esso correlate o comunque comportamenti difforni dai principi etici cui il Gruppo MCM si ispira.

di cui vengano a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Non possono essere oggetto di segnalazioni *whistleblowing* situazioni non attinenti agli aspetti sopra descritti.

Le segnalazioni dovranno contenere, per quanto consentito dal caso di specie, una descrizione chiara di quanto riscontrato, comprensiva ad esempio dell'indicazione del nominativo dell'autore della presunta violazione o di quant'altro contribuisca ad identificarlo, delle circostanze di luogo e di tempo rilevanti, degli eventuali ulteriori soggetti che possano riferire in merito, o dei documenti o altri elementi a supporto.

Tali segnalazioni possono essere presentate secondo diverse modalità.



Posto che i soggetti sottoposti possono rivolgersi anche al proprio superiore gerarchico, le Società del Gruppo MCM permettono che, tanto gli apicali quanto i sottoposti e gli altri collaboratori, possano effettuare le proprie segnalazioni tramite:

- a) missiva cartacea inviata all'indirizzo di MCM Holding S.p.A. con dicitura riservata/personale all'indirizzo OdV della Società del Gruppo interessata: (Via Donatello 30 – 20131 Milano);
- b) e-mail all'indirizzo dell'OdV della Società del Gruppo interessata:

odv@mcmholding.it;

odv@mcmgroup.it;

odv@pubcom.it;

odv@itsimplycom.it.

- c) canale *on line* reperibile sul sito di ciascuna Società, la cui struttura informatica consente la riservatezza dell'identità del segnalante.

Qualunque sia il canale prescelto, nella gestione della segnalazione sarà garantita la riservatezza dell'identità del segnalante (art. 6, comma 2 *bis*, lett. a), nonché dei contenuti della comunicazione, che saranno protetti e non accessibili a terzi.

Il Gruppo MCM ha, infatti, quale suo obiettivo quello di garantire al segnalante la necessaria tranquillità e la fiducia sul fatto che ogni suo *report*, purché svolto in buona fede e con scrupolo, sarà trattato con estrema serietà, con la massima riservatezza, e che non lo esporrà ad alcuna conseguenza negativa.

A questo proposito, ogni Società del Gruppo vieta al suo interno qualunque azione ritorsiva, discriminatoria o comunque penalizzante, effettuata tanto in via diretta quanto in via indiretta, nei confronti del segnalante in buona fede (art. 6, comma 2 *bis*, lett. b), la quale potrà essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro sia dal segnalante che dall'organizzazione sindacale dallo stesso indicata (art. 6, comma 2 *ter*).

In particolare, il licenziamento, il mutamento di mansioni o qualsiasi altro provvedimento ritorsivo o comunque discriminatorio nei confronti del segnalante si considera nullo (art. 6, comma 2 *quater*).

Le Società sottopongono a sanzione disciplinare, come previsto dall'art. 6, comma 2 *bis*, c), chiunque violi l'impegno di riservatezza nella gestione della segnalazione e le cautele conseguentemente adottate, e si riservano altresì ogni opportuna azione disciplinare e/o legale nei confronti di chi ponga in essere azioni ritorsive o discriminatorie ai danni del segnalante in conseguenza della sua segnalazione. Di contro è passibile di sanzione disciplinare chi, con dolo o colpa grave, effettui segnalazioni che si rivelino poi infondate (art. 6, comma 2 *bis*, lett. d).

Ciascun OdV esamina le segnalazioni ricevute effettuando, se del caso, un'istruttoria tempestiva con modalità che garantiscano l'opportuna riservatezza del segnalante. Gli stessi possono, inoltre, convocare e sentire l'autore della segnalazione e la persona cui l'eventuale violazione del Modello è attribuita, così come le eventuali altre persone in grado di riferire circostanze utili sui fatti segnalati.

L'OdV informa l'Organo amministrativo di quanto emerso, proponendo, se del caso, le opportune azioni disciplinari.

### 3.6 Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, o *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza interessato in un apposito *database* informatico e/o cartaceo.

Ciascun OdV definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database.

I dati e le informazioni conservate nel *database* sono posti a disposizione di soggetti esterni all'OdV, che possono accedervi previa autorizzazione dello stesso.

## **4 Il Sistema Disciplinare – lineamenti**

---

#### 4.1 Principi generali

I modelli organizzativi possono ritenersi efficacemente attuati solo qualora prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate (artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b).

Quanto alla struttura, ciascun sistema disciplinare prevede (v., *infra* par. successivi):

- l'indicazione dei soggetti destinatari;
- il sistema sanzionatorio, diversamente modulato a seconda della gravità della violazione e del ruolo dell'autore all'interno della società;
- i criteri di commisurazione della sanzione;
- il procedimento di irrogazione delle sanzioni.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale.

#### 4.2 Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione delle regole di comportamento previste da ciascun Modello, nonché dal Codice Etico di Gruppo, da parte di lavoratori dipendenti delle Società, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, che importa la sanzionabilità a livello disciplinare (art. 2104, comma 2, e 2106 c.c.).

Il sistema disciplinare adottato dalle Società del Gruppo MCM rispetta i limiti imposti al potere sanzionatorio dalla Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda la tipologia di sanzioni irrogabili che per quanto riguarda le modalità e le forme di esercizio di tale potere.

In particolare:

- a) le sanzioni sono conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- b) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i tre giorni;
- c) viene assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale è contestato l'addebito.

Assumono rilievo disciplinare:

- il mancato rispetto delle procedure e delle regole comportamentali contenute in ciascun Modello o da esso richiamate, ivi incluse le prescrizioni del Codice Etico di Gruppo;
- l'alterazione della documentazione rilevante o ogni altro tipo di ostacolo all'esercizio dei meccanismi di controllo e di vigilanza degli OdV;
- l'omessa informativa al superiore gerarchico o all'OdV interessato in merito alle violazioni del rispettivo Modello;
- la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower*;
- l'effettuazione attraverso i canali di *whistleblowing*, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate.

Per il personale dipendente si prevedono le seguenti sanzioni (da applicarsi nei termini di cui al CCNL e degli eventuali accordi sindacali in essere):

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;

- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

### 4.3 Misure nei confronti dei soggetti apicali

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il rispetto da parte dei soggetti apicali delle Società riferibili al Gruppo MCM di quanto previsto in ciascun Modello è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro, dovendo fungere anche da esempio per i loro sottoposti.

Le sanzioni comminate ai soggetti apicali sono individuate ed applicate conformemente alle previsioni di legge e contrattuali di cui al CCNL di riferimento.

Assumono rilievo disciplinare:

- il mancato rispetto delle procedure e delle regole comportamentali contenute in ciascun Modello, nelle procedure correlate e nel Codice Etico di Gruppo;
- l'elusione dei controlli operati da un OdV o comunque l'ostacolo all'esercizio dei suoi poteri di vigilanza o di altri presidi di controllo;
- l'omesso monitoraggio sul rispetto del Modello da parte dei propri sottoposti e collaboratori;
- l'omessa informativa all'OdV delle riscontrate violazioni del Modello;
- la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower*;
- l'effettuazione attraverso i canali di *whistleblowing*, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate.

Per i dirigenti sono previste le seguenti sanzioni (da applicarsi nei termini di cui al CCNL e degli eventuali accordi sindacali in essere):

- a) richiamo verbale da parte del Presidente del CdA;
- b) richiamo scritto mediante comunicazione del CdA;
- c) meccanismi di sospensione temporanea;
- d) licenziamento.

#### **4.4 Misure nei confronti degli Amministratori**

Il Gruppo MCM è fermamente convinto che i propri valori di affidabilità e trasparenza debbano essere in primo luogo fatti propri e rispettati da chi guida le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per le Società. Per questo, valuta con rigore le infrazioni ai Modelli poste in essere dagli amministratori, cioè da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne proiettano l'immagine verso dipendenti, clienti, fornitori, *partner* commerciali, autorità e pubblico in generale.

Le violazioni del Modello da parte dei membri del CdA devono essere comunicate tempestivamente dall'OdV al Presidente del CdA, ovvero – se assente – direttamente all'Assemblea dei Soci.

Il CdA procede agli accertamenti necessari e, con il supporto dell'OdV, valuta l'infrazione e assume i provvedimenti più idonei nei confronti del soggetto autore della violazione.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono:



- a) la revoca dell’incarico o delle deleghe;
- b) il licenziamento, nel caso in cui l’amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato.

#### **4.5 Misure nei confronti dei soggetti esterni: collaboratori, agenti, consulenti**

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni<sup>7</sup> che sia in contrasto con le linee di condotta indicate da uno dei Modelli del Gruppo MCM, incluse le previsioni in materia di *whistleblowing*, o che comunque comporti il rischio di commissione di un reato presupposto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale.

---

<sup>7</sup> A titolo esemplificativo: i collaboratori, gli agenti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i *partner*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*.