



**AG DIGITAL MEDIA S.P.A.**  
Via Morimondo 26  
20143 Milano - Italia

AG Digital Media S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001



Approvato con delibera del  
Consiglio di Amministrazione del 5 febbraio 2019

## Contenuti

## Pagina

STRUTTURA DEL DOCUMENTO	5
PARTE GENERALE	
- Quadro normativo di riferimento	10
- Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	12
- I reati commessi all'estero	13
- Le sanzioni	13
- Le vicende modificative dell'ente	15
- La Società e il Sistema di Corporate Governance	10
- Il sistema di controllo interno AG Digital Media	11
- Finalità del Modello Organizzativo	12
- Natura del Organizzativo	13
- Metodologia di predisposizione del Modello Organizzativo	13
- Struttura del Modello Organizzativo	14
- Categorie di reato rilevanti per AG Digital Media	15
- Destinatari del Modello	15
- Organismo di Vigilanza	16
- Sistema Disciplinare	20
- Divulgazione del Modello Organizzativo e Formazione	23

## STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento, strutturato in una Parte Generale e in una Parte Speciale, comprende nella prima parte una disamina della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001 (nel seguito anche il "Decreto") e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte di AG Digital Media S.p.A. (nel seguito anche la "Società" o "AG Digital Media"), i reati rilevanti per la Società, i destinatari del Modello, le modalità di adozione e attuazione del Modello di Organizzazione, l'Organismo di Vigilanza (nel seguito anche "OdV"), il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La seconda parte indica i processi aziendali e le corrispondenti attività sensibili per la Società ai sensi del Decreto, cioè a rischio di reato, gli Protocolli di Controllo Interno a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- il control and risk self assessment finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il documento di sintesi delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 alla data di approvazione del presente documento (Allegato 1).
- il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento aziendale (Allegato 2);
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione (es. poteri, organigrammi, statuto). Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno della Società.



**AG DIGITAL MEDIA S.P.A.**

Via Morimondo 26  
20143 Milano - Italia

## PARTE GENERALE

## QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo 231/2001 ("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"), emanato l'8 giugno 2001, ed entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli enti per alcuni reati commessi - o anche solo tentati - nell'interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente stesso o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Una forma di responsabilità dell'ente che si aggiunge a quella propria della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto costituente reato.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, in origine si trattava di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione, a cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo<sup>1</sup>, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (c.d. "Abusi di mercato"), la fattispecie di reato contro la vita e l'incolumità individuale, nonché i cosiddetti "illeciti transnazionali"<sup>2</sup>.

Il legislatore è intervenuto a più riprese negli anni successivi estendendo l'applicazione di tale normativa ad altre tipologie di reati, quali in particolare i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati; i reati di criminalità organizzata; i delitti contro l'industria e il commercio e in materia di diritto d'autore; il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, già rilevante ai fini dei reati c.d. transnazionali, i reati e illeciti amministrativi ambientali<sup>3</sup>, il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare i reati di "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità"<sup>4</sup> e di "corruzione tra privati"<sup>5</sup>, il reato di "autoriciclaggio"<sup>6</sup> e i nuovi reati ambientali introdotti nell'articolo 25-undecies del D.Lgs. 231/2001<sup>7</sup>; i reati di xenofobia e razzismo nell'art. 25 terdecies del D.Lgs. 231/2001<sup>8</sup>.

Si rinvia all'Allegato 1 per una disamina completa delle fattispecie di reato presupposto della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

La portata innovativa del D.Lgs. 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001 le società non possono più dirsi estranee

<sup>1</sup> Il cui titolo è stato modificato in "Falsità in monete, di carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento" con legge del 23/07/2011, n. 120, "sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese nonché in materia di energia".

<sup>2</sup> I reati c.d. transnazionali sono stati introdotti nel nostro ordinamento con la legge n. 146/2006; i reati elencati nell'art. 10 vanno dall'associazione per delinquere dei migranti a quelli di intralcio della giustizia; ai fini della qualificabilità di una fattispecie criminosa come reato transnazionale è necessaria la sussistenza del reato nel territorio dello Stato; il legislatore nell'art. 3 della richiamata legge.

<sup>3</sup> Art. 25-undecies d.lgs. 231/2001, introdotto con la pubblicazione del decreto legislativo 121 del 7 luglio 2011, in vigore dal 16 agosto 2011 - pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 168 del 16 agosto 2011 - recante "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa alle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni".

<sup>4</sup> Sostituisce e rinomina il reato di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 25 d.lgs. 231/2001).

<sup>5</sup> Introdotti dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata in G.U. del 13 novembre 2012, n. 265.

<sup>6</sup> Introdotta dalla L. 15 dicembre 2014, n. 186 pubblicata in G.U. del 17 dicembre 2014, n. 292.

<sup>7</sup> Introdotti dalla L. 22 maggio 2015, n. 68 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 122 del 28 maggio 2015.

<sup>8</sup> Introdotti dalla L. 20 novembre 2017, n. 167 pubblicata in G.U. del 27 novembre 2017, n. 277.

alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Il riconoscimento della responsabilità amministrativa in capo all'ente presuppone di per sé l'esistenza di un "interesse" o "vantaggio" dell'ente medesimo strettamente collegati all'azione criminosa del soggetto apicale o del suo diretto collaboratore.; questo richiede un qualificato processo di valutazione da parte del giudice penale.

Inoltre, la responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato - anche a titolo di concorso - appartenga anche funzionalmente alla stessa.

Tuttavia, l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 contempla l'esonero della società da responsabilità se questa dimostra, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei predetti reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reato di quelli specificatamente previsti dal D.Lgs. 231/2001.

## INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La mera adozione del modello non è condizione unica e sufficiente per escludere le responsabilità della società; il Decreto si limita a disciplinarne alcuni principi generali, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di

attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività della società.

Il modello, seppur variando ed adattandosi alla natura, alle dimensioni ed alle specifiche attività dell'impresa, si può configurare come un insieme di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione d'impresa, nonché gli strumenti di controllo.

## I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero.

## LE SANZIONI

L'ente ritenuto responsabile può essere condannato a quattro tipi di sanzione, diverse per natura e per modalità d'esecuzione:

- 1 Sanzione pecuniaria: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa dipende da un sistema dimensionato in "quote" che sono determinate dal giudice. L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene anche in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della società.
- 2 Sanzione interdittiva: può essere applicata in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente prevista per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
  - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
  - in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicate con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono usualmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi ad un anno, ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa fattispecie di quello per cui si procede.

- 3 Confisca: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente.
- 4 Pubblicazione della sentenza di condanna: consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di commissione del reato alla base dell'illecito amministrativo.

## LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il principio fondamentale stabilisce che è solamente l'ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente sono applicati, come criterio generale, i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario. Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato all'operazione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

## LA SOCIETA' E IL SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE

AG Digital S.p.A. è una società attiva nell'editoria multimediale. In particolare, attraverso il progetto editoriale interamente social "Freeda" la Società è impegnata nella



divulgazione e promozione della figura femminile. In particolare, Freeda è un editore generalista che affronta qualsiasi argomento a 360° e divulga storie di donne che hanno rotto le barriere e migliorato la società grazie alla loro determinazione.

I valori perseguiti da AG Digital Media, tramite Freeda, sono la realizzazione femminile, intesa come libertà di decidere qual è il proprio obiettivo nella vita e di raggiungerlo, lo stile personale ovvero non imporre alle donne come vestirsi o comportarsi ma invitarle a tirare fuori il meglio di sé e la collaborazione tra donne.

AG Digital Media persegue e diffonde i valori attraverso la pubblicazione di contenuti multimediali (ad es. video, immagini, ecc.) all'interno dei social network (ad es. Facebook, Instagram, ecc.)

Il sistema di corporate governance della Società risulta attualmente così articolato:

- Assemblea

L'Assemblea è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.

- Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli riservati all'Assemblea dalla legge.

- Collegio Sindacale

La gestione sociale è controllata da un Collegio Sindacale costituito da 3 membri effettivi e 2 supplenti nominati e funzionanti a norma di legge.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

- Controllo contabile

Il controllo contabile sulla Società è esercitato da un revisore contabile o da una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

Il bilancio civilistico redatto dalla Società è certificato da società di revisione contabile secondo quanto previsto dalle normative e dai principi di riferimento.

La società di revisione verifica che il bilancio d'esercizio sia redatto con chiarezza e rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, nonché il risultato economico della Società.

Inoltre, la società di revisione, in conformità ai principi di revisione, effettua verifiche a campione al fine di accertare ragionevolmente che i dati contenuti nelle scritture contabili e in altri documenti di supporto siano attendibili e sufficienti per la redazione del bilancio di esercizio e del reporting finanziario.

Il sistema di controllo interno è definito come l'insieme dei "processi" presidiati dal Consiglio di Amministrazione, dal management e dagli altri membri della struttura aziendale, che si prefigge di fornire una ragionevole certezza in merito al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza delle attività operative;

- affidabilità delle informazioni e del reporting economico/finanziario;
- conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme e alle procedure interne;
- salvaguardia del patrimonio aziendale.

## IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI AG DIGITAL MEDIA

AG Digital Media S.p.A., nel perseguimento degli obiettivi individuati nello Statuto, ha posto particolare enfasi nella progettazione e nella successiva implementazione di un adeguato sistema di controllo interno, coerente con le best practice nazionali ed internazionali.

Il Sistema di Controllo Interno di AG Digital Media S.p.A. persegue gli obiettivi di: (i) efficienza e efficacia delle attività operative; (ii) affidabilità delle informazioni; (iii) salvaguardia del patrimonio aziendale e (iv) rispetto e conformità a leggi e regolamenti per assicurare una corretta informativa e un'adeguata copertura di controllo su tutte le attività, con particolare attenzione alle aree ritenute potenzialmente a rischio.

Il Sistema di Controllo Interno di AG Digital Media S.p.A., in particolare con riferimento alle Attività sensibili e coerentemente con le previsioni delle Linee Guida Confindustria, si fonda sui seguenti principi:

- chiara identificazione di ruoli, compiti e responsabilità dei soggetti che partecipano alla realizzazione delle attività aziendali (interni o esterni all'organizzazione);
- segregazione dei compiti tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile);
- verificabilità e documentabilità delle operazioni ex post: le attività rilevanti condotte trovano adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta durante la realizzazione delle stesse. La documentazione prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo o elettronico è archiviata a cura delle Funzioni/dei soggetti coinvolti;
- identificazione di controlli preventivi e verifiche ex post, manuali e automatici: sono previsti dei presidi manuali e/o automatici idonei a prevenire la commissione dei reati o a rilevare ex post delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del Modello. Tali controlli sono più frequenti, articolati e sofisticati nell'ambito di quelle Attività Sensibili caratterizzate da un profilo di rischio di commissione dei reati più elevato.

Le componenti del Sistema di Controllo Interno sono riconducibili ai seguenti elementi:

- sistema di principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro;
- sistema di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto gli elementi del Modello;

- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Modello;
- sistema di procedure operative, manuali o informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio con gli opportuni presidi di controllo;
- sistema informativo per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito delle attività a rischio, o a supporto delle stesse.

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto prevede che il Modello deve "individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati".

A tale riguardo, la gestione delle risorse finanziarie è definita sulla base di principi improntati a una ragionevole segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

## FINALITA' DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Con l'adozione del presente documento la Società intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficiente possibile il sistema di controllo interno e di corporate governance già esistente.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello andrà ad integrarsi con il sistema di governo della Società, ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello organizzativo;
- diffondere una cultura del controllo;
- un'efficace ed efficiente organizzazione dell'impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

## NATURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il presente documento rappresenta un regolamento interno della Società finalizzato ad evitare la commissione di illeciti e pertanto è vincolante per le persone fisiche riconducibili alla medesima.

Inoltre, la Società ha adottato un Codice Etico, che definisce i principi etici e di comportamento alla base delle relazioni tra la Società, i dipendenti, i clienti e i fornitori, predisponendo mezzi e strumenti a garanzia della trasparenza relativa alle questioni ed ai problemi che possono influenzare la corretta gestione della Società. Il citato documento ha come fine ultimo l'indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui deve essere permeata AG Digital Media S.p.A., in parallelo col perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica, sull'integrità e sulla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico della Società, che qui si intende integralmente richiamato costituisce il fondamento essenziale del Modello e le disposizioni, contenute nel Modello, si integrano con quanto in esso previsto.

## METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società procede ad aggiornare costantemente il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 5 febbraio 2019. Sia l'adozione, sia le successive modifiche del presente documento sono di competenza esclusiva dell'organo amministrativo.

Il Modello Organizzativo della Società, elaborato anche sulla base delle "Linee Guida" di Confindustria, nella versione del marzo 2008 e aggiornate nel marzo 2014, tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e della dimensione della sua organizzazione. La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di corporate governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. risk self assessment) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;

- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

## STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello, contempla il coordinato funzionamento di un articolato sistema piramidale di principi e procedure, che si può descrivere sinteticamente come segue:

- **Codice etico**, è l'insieme dei principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione degli affari nell'ambito di un più generale percorso di crescita sostenibile garantendo, nel contempo, l'efficienza e l'efficacia del Sistema di controllo interno.
- **Sistema di controllo interno**, è l'insieme dei "processi" volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi. Il sistema di controllo interno si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, appositamente definiti nell'ambito del Modello Organizzativo il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutti i diversi livelli organizzativi.
- **Protocolli di Controllo Interno**, sono stati elaborati per tutti i processi aziendali. Tali protocolli presentano un'analogia struttura, che si sostanzia nell'elencazione delle attività sensibili relative ad un determinato processo aziendale, in un complesso di regole volte ad individuare i principi e le regole di controllo finalizzate a prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reato, nonché appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modelli di organizzazione. I Protocolli di Controllo Interno sono stati elaborati alla luce di tre regole cardine e precisamente:
  1. la separazione dei ruoli nello svolgimento delle principali attività inerenti ai processi;
  2. la c.d. "tracciabilità" delle scelte, cioè la costante visibilità delle stesse (ad. es. mediante apposite evidenze documentali), per consentire l'individuazione di precisi "punti" di responsabilità e la "motivazione" delle scelte stesse;
  3. l'oggettivazione dei processi decisionali, nel senso di prevedere che, nell'assumere decisioni, si prescinda da valutazioni meramente soggettive, facendosi invece riferimento a criteri precostituiti.

## CATEGORIE DI REATO RILEVANTI PER AG DIGITAL MEDIA S.P.A.

Il Modello di AG Digital Media S.p.A. è stato elaborato tenendo conto della struttura e delle attività concretamente svolte dalla Società, nonché della natura e dimensione della sua organizzazione.

In considerazione di tali parametri, la Società ha considerato come rilevanti i

seguenti reati presupposto previsti dal Decreto:

- artt. 24, 25 (Reati contro la Pubblica Amministrazione);
- art. 24-bis (Delitti informatici e trattamento illecito di dati);
- art. 24-ter (Delitti di criminalità organizzata);
- art. 25-bis (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento)
- art. 25-ter (Reati societari);
- art. 25-quinquies (Delitti contro la personalità individuale);
- art. 25-septies (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- art. 25-octies (Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio);
- art. 25-novies (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore);
- art. 25-decies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
- art. 25-undecies (Reati ambientali);
- art. 25-duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);
- art. 10, L. 16 marzo 2006, n. 146 (Reati transnazionali);
- art. 25-terdecies (Razzismo e xenofobia)

Il presente documento individua nella successiva Parte Speciale le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi e protocolli di prevenzione.

Inoltre, con riferimento alle singole fattispecie di reato applicabili alla Società, che potrebbero potenzialmente configurarsi nello svolgimento delle attività sensibili indicate all'interno della Parte Speciale, si fa rinvio all'Allegato 1.

Infine, la Società s'impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, attuali e futuri.

## DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello di AG Digital S.p.A. si applica:

- a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- b) ai dipendenti della Società, anche se distaccati per lo svolgimento delle attività;
- c) a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- d) a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.;
- e) a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner in joint-venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business.

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto od a una classe di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile dell'area/funzione con la quale si configura il rapporto giuridico.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.  
Il presente documento costituisce regolamento interno della Società, vincolante per la medesima.

## ORGANISMO DI VIGILANZA

### Ruolo e composizione

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza a composizione monocratica, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come individuati nel paragrafo precedente;
- sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento..

L'Organismo di Vigilanza si caratterizza per i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza**  
I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si possono ottenere garantendo l'insindacabilità delle scelte dell'OdV da parte degli organi dell'ente e prevedendo un'attività di reporting al Consiglio di Amministrazione.
- **Professionalità**  
L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
- **Continuità di azione**  
La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza composto esclusivamente da membri interni all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla

conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente..

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ed esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è composto, nel rispetto dei criteri di cui sopra, in forma monocratica, il cui unico membro è esterno rispetto alla Società.

### Cause di ineleggibilità

Non possono essere eletti coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- 1) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267<sup>9</sup>;
- 2) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- 3) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- 4) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- 5) per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal D.Lgs. 61/2002<sup>10</sup>;
- 6) per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- 7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti:
  - coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55<sup>11</sup> e successive modificazioni;
  - coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

Non possono altresì essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza gli interdetti e gli inabilitati.

Durata in carica, sostituzione, decadenza e revoca

<sup>9</sup> Cfr. Regio decreto n. 267/1942 "legge fallimentare".

<sup>10</sup> Cfr. decreto legislativo n. 61/2002 "Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali - a norma dell'articolo 11 della legge n. 36/2003".

<sup>11</sup> Cfr. legge n. 55/90 "Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale".



L'Organo Amministrativo nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui curricula ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Inoltre, l'Organo Amministrativo riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

Dopo l'accettazione formale del soggetto nominato, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'OdV rimane in carica per 2 anni dalla sua nomina e può essere rieletto.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV continua comunque a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina del nuovo Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione. La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera dell'Organo Amministrativo per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico.

È fatto obbligo per il membro dell'OdV di comunicare all'Organo Amministrativo la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti. L'Organo Amministrativo revoca la nomina e dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

Il componente dell'OdV può recedere in qualsiasi momento dall'incarico.

In caso di decadenza o recesso in capo del componente dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

## Riservatezza

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza delle informazioni di cui viene in possesso, in particolare se relative a segnalazioni su presunte violazioni del Modello Organizzativo. Inoltre l'Organismo di Vigilanza si astiene dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli ricompresi nel paragrafo "Compiti e poteri", e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo di Vigilanza deve essere trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità al Decreto Legislativo 196/2003 e s.m.i. ("Codice Privacy"), nonché nel rispetto del Regolamento UE n. 679/2016.

L'inosservanza dei suddetti obblighi come predetto, costituisce giusta causa di revoca dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

## Compiti e poteri

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

1. verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello Organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati attualmente previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e di quelli che in futuro dovessero comunque comportare una responsabilità amministrativa della persona giuridica;
2. verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello Organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che emergessero dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
3. formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello Organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si rendessero necessarie in conseguenza di (a) significative violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo, (b) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa, (c) modifiche legislative al Decreto Legislativo 231/2001 o che comunque prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta dell'ente;
4. a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello Organizzativo, segnalare tempestivamente le stesse al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato o, nel caso di gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti disciplinari che dovranno essere irrogati; l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale qualora le violazioni riguardassero i soggetti di vertice della Società e/o Consiglieri di Amministrazione della Società;
5. predisporre una relazione informativa, su base almeno annuale, per il Consiglio di Amministrazione, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse;
6. trasmettere le relazioni di cui ai punti precedenti al Collegio Sindacale.

Per l'espletamento dei suddetti compiti, all'Organismo sono attribuiti i più ampi poteri. In particolare:

- le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale;
- è autorizzato il libero accesso dell'Organismo di Vigilanza presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto Legislativo 231/2001;
- l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ovvero di consulenti esterni, perché collaborino nell'esecuzione dell'incarico sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'Organismo stesso,

nonché chiedere ai rappresentanti aziendali, di volta in volta identificati dall'Organismo di Vigilanza, di partecipare alle relative riunioni;

- è attribuita all'Organismo di Vigilanza, per l'espletamento delle attività proprie, piena autonomia economico/gestionale, non condizionata da limiti di spesa.

#### Flussi informativi

L'Art. 6 c. 2 lett. d) del Decreto Legislativo 231/2001 individua specifici "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

E' previsto un sistema di reporting, sistematico e strutturato, in merito a temi/fatti a rischio, la cui rilevazione ed analisi costituisca i red flag dai quali possono originare azioni di riscontro e approfondimento dell'OdV su eventuali situazioni anomale e/o di reato.

A tale fine, gli "Protocolli di Controllo Interno" per i Processi e le correlate attività sensibili prevedono, come componente integrante, l'attivazione di specifici flussi informativi verso l'OdV. Il numero e il tipo di informazioni possono variare nel tempo in seguito a:

- inadeguatezza e/o incompletezza delle informazioni a fornire indicazioni utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello Organizzativo;
- rilevanti cambiamenti dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività d'impresa;
- modifiche normative al Decreto Legislativo 231/2001 o che comunque prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta dell'ente.

Deve essere inoltre portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza la struttura della Società (composizione del Consiglio di Amministrazione, organigramma aziendale, ecc.).

E' compito della Società informare l'Organismo di Vigilanza in caso di eventuali variazioni.

Sono inoltre definiti i Responsabili dell'invio dei dati, i quali coordinano l'attività di raccolta dei dati stessi, certificano la loro completezza, coerenza e veridicità, inviandoli entro le date di cut off.

Le informazioni relative ai flussi aziendali inviate all'Organismo di Vigilanza devono essere archiviate in forma elettronica e recuperabili nel tempo e dall'OdV. Tutto il personale aziendale, sia con riferimento ai soggetti apicali che a quelli subordinati, nonché i soggetti esterni destinatari del presente documento hanno l'obbligo di segnalare casi di commissione di reati, eventuali violazioni del Modello, nonché qualsiasi episodio di scostamento dai principi di condotta previsti dal Modello e dal Codice Etico. I canali di comunicazione con l'OdV che seguono, in ossequio anche alla recente normativa in tema di Whistleblowing, garantiscono l'anonimato e la tutela del segnalante anche da eventuali ritorsioni. Inoltre, la Società monitora che gli sviluppi di carriera di eventuali segnalanti non subiscano trattamenti di tipo discriminatorio e sanziona a livello disciplinare in base alla gravità dei fatti - e comunque alla luce dei criteri previsti dal Paragrafo "Sistema

Disciplinare” del presente Modello, i segnalanti che con dolo o colpa grave riportano fatti poi rivelatisi infondati saranno sanzionati. Tutti i destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l’Organismo di Vigilanza, per segnalare eventuali violazioni del Modello tramite la casella di posta elettronica dedicata:

[odv@freedamedia.com](mailto:odv@freedamedia.com)

oppure tramite interna riservata a:

Organismo di Vigilanza  
AG Digital Media S.p.A.  
Via Morimondo n. 26  
20143 - Milano (MI)

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

## SISTEMA DISCIPLINARE

### Premessa

L’art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001- nel ricondurre l’esonero da responsabilità dell’ente all’adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa - ha previsto l’introduzione di “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello Organizzativo ai fini dell’applicabilità all’ente della “esimente” (esonero dalla responsabilità amministrativa) prevista dalla citata disposizione di legge. Infatti, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, costituisce un requisito fondamentale per la corretta attuazione di quest’ultimo, e di conseguenza l’esonero dalla responsabilità amministrativa, qualora, appunto, l’ente dimostri non solo l’adozione del Modello, ma altresì la sua attuazione.

L’applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni per violazioni dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall’eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall’esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto Legislativo 231/2001.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall’Organismo di Vigilanza e dalla Funzione Human Resources.

Per quanto riguarda l’accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni restano di competenza della Funzione

Human Resources. Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello Organizzativo, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello Organizzativo senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello Organizzativo.

Le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

Il sistema disciplinare - Provvedimenti per inosservanza da parte dei:  
**LAVORATORI DIPENDENTI**

Le violazioni del Modello Organizzativo compiute dai dipendenti costituiscono illecito disciplinare e sono sanzionate nel pieno rispetto dell'art. 7 della Legge 300 del 20 maggio 1970, della normativa vigente e del contratto collettivo di riferimento.

Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal presente Modello Organizzativo, in applicazione del Decreto Legislativo 231/2001, determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari che sono applicate, secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo conto - con riferimento a ciascun caso di specie - della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, del grado di colpa, dell'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso.

Restano ferme e si intendono qui richiamate tutte le disposizioni di cui al predetto art. 7 della Legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari "mediante affissione in luogo accessibile a tutti", che all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

**QUADRI, IMPIEGATI, OPERAI**

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello Organizzativo, e a queste sono riconducibili le sanzioni previste per il personale dipendente dalle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, come di seguito riportato.

Di seguito le infrazioni<sup>12</sup> e le misure sanzionatorie ad esse conseguenti in applicazione del richiamato principio di proporzionalità.

**Infrazioni**

- Inosservanza dei comportamenti prescritti nel Codice Etico.

---

<sup>12</sup> La violazione delle regole aziendali potrà essere sanzionata, anche se non costituisce reato o se manifestata nella forma del tentativo.

- Inosservanza degli elementi specifici di controllo previsti negli Protocolli di Controllo Interno per negligenza e senza l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo.
- Omissione di comunicazione dovuta all'Organismo di Vigilanza come indicata negli Protocolli di Controllo Interno.
- Comportamento a rischio (così come elencati negli Protocolli di Controllo Interno) che si è in concreto tradotto in un atto che espone la Società anche a una situazione oggettiva di pericolo.
- Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.
- Comportamento che ha determinato l'applicazione delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.
- Ogni altro e diverso comportamento tale da determinare potenzialmente l'imputazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto Legislativo 231/2001.

## Lavoratori dipendenti non Dirigenti

In applicazione del richiamato principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino all'importo di tre ore di paga ed indennità di contingenza;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- licenziamento per mancanze.

Il sistema disciplinare - Provvedimenti per inosservanza da parte dei:  
DIRIGENTI

Per i dirigenti, valgono le vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, fermo restando che, per le infrazioni di maggiori gravità, così come individuate dal presente sistema disciplinare, la società potrà addivenire al licenziamento del dirigente autore dell'infrazione.

Costituisce illecito disciplinare anche la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello, così come la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevati ancorché tentata.

\* \* \* \* \*

Il sistema disciplinare - Provvedimenti per inosservanza da parte degli:  
AMMINISTRATORI

In caso di comportamenti di membri del Consiglio di Amministrazione in violazione del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci ai fini di adottare le

misure più idonee consentite dalla legge (qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza, fatti salvi i diritti al risarcimento dei danni patiti).

Il sistema disciplinare - Provvedimenti per inosservanza da parte dei:  
SINDACI

In caso di comportamenti di membri del Collegio Sindacale in violazione del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci ai fini di adottare le misure più idonee consentite dalla legge (qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza, fatti salvi i diritti al risarcimento dei danni patiti).

Il sistema disciplinare - Provvedimenti per inosservanza da parte di:  
SOGETTI TERZI NON DIPENDENTI

Ogni violazione<sup>13</sup> delle prescrizioni di cui al Modello da parte dei consulenti, collaboratori e da quanti siano di volta in volta individuati come "destinatari" dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole interne secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali utilizzate, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.) fatto salvo il risarcimento del danno.

Pertanto, le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (ad es. altre società, Consulenti, Partner, ecc.), devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società stessa.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per Pirelli di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

## DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE

---

<sup>13</sup> Si richiamano le disposizioni contenute nelle Linee di Condotta in materia di rapporti con soggetti terzi.

La comunicazione e la formazione costituiscono strumenti essenziali al fine di un'efficace implementazione e diffusione del Modello Organizzativo e del relativo Codice Etico. La Funzione Human Resources garantisce, in stretta collaborazione e con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, una corretta conoscenza di quanto previsto dal Modello della Società sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi operativi considerati sensibili e rilevanti.

## Comunicazione

Al momento dell'assunzione la Funzione Human Resources promuove la conoscenza del Modello Organizzativo e del Codice Etico; in particolare ai neo assunti viene consegnata un'informativa con riferimento all'applicazione della normativa di cui al Decreto Legislativo 231/2001 nell'ambito della Società e del Gruppo. E' inoltre previsto l'accesso diretto dalla intranet aziendale ad una sezione appositamente dedicata dove è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia di Decreto Legislativo 231/2001.

## Formazione

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto Legislativo 231/2001, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basa il Modello Organizzativo e il relativo Codice Etico fra tutti i dipendenti che, pertanto, sono tenuti a conoscerli, accettarli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.

Gli interventi formativi vengono attuati dalla Funzione Human Resources.

L'attività di formazione, eventualmente anche tramite corsi on line, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in ragione del ruolo ricoperto dai destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

Per i soggetti maggiormente coinvolti nelle attività considerate sensibili ai fini del Decreto Legislativo 231/2001, la Società organizza corsi di formazione ad hoc in aula.

I corsi di formazione vengono resi disponibili in formato elettronico dalla Funzione Human Resources sulla intranet aziendale; la tracciabilità di tutte le iniziative effettuate è assicurata dalle stesse Risorse Umane.

La partecipazione ai corsi di formazione ha carattere obbligatorio.





**AG DIGITAL MEDIA S.P.A.**

Via Morimondo 26  
20143 Milano - Italia