

**Decreto Legislativo 231/2001**

**MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE  
E CONTROLLO DI ITALIAONLINE S.p.A.**

**PARTE GENERALE**

---

<b>INDICE</b>
---------------

1. RIFERIMENTI .....	4
1.1. Riferimenti normativi: .....	4
1.2. Fonti interne: .....	4
2. TERMINI E DEFINIZIONI .....	4
3. ITALIAONLINE .....	4
4. RUOLI E RESPONSABILITÀ; GOVERNANCE AZIENDALE E SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO ...	5
4.1. Governance aziendale, ruoli e responsabilità .....	5
4.2. Sistema integrato di controllo interno .....	6
5. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....	8
5.1. Principi generali.....	8
5.2. Le fattispecie di reato .....	9
5.3. Natura della responsabilità .....	10
5.4. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione .....	11
5.5. Apparato sanzionatorio.....	12
5.6. Reati commessi all'estero.....	13
5.7. Il modello di organizzazione, gestione e controllo come possibile esimente .....	14
6. STRUTTURAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO PER LA PREVENZIONE DEI REATI.....	16
6.1. Adozione del Modello di Italiaonline S.p.A. ....	16
6.2. Struttura del Modello .....	17
6.3. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello .....	18
6.4. I "Destinatari" del Modello.....	19
6.5. Sistema per l'attribuzione delle deleghe e delle procure .....	19
6.6. Rapporti infragruppo.....	20
6.7. Estensione ed applicazione del modello alle società controllate da ITALIAONLINE S.p.a. ....	20
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	21
7.1. Individuazione e funzionamento .....	21
7.2. Nomina.....	22
7.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	22
8. I FLUSSI INFORMATIVI: PRINCIPI REGOLATORI .....	23
8.1. Comunicazione dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario .....	23
8.2. Comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale, informazioni non strutturate e informazioni strutturate ad evento o periodiche.....	24
8.3. Le operazioni in deroga o fuori procedura. ....	25
8.4. Rapporti fra Organismo di Vigilanza di ITALIAONLINE S.p.A. e delle controllate .....	26
8.5. Raccolta e conservazione delle informazioni .....	27

---

9. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING .....	27
9.1. Premessa .....	27
9.2. Portale online per le segnalazioni e altre modalità di segnalazione .....	28
9.3. Segnalazioni vietate .....	29
9.4. Contenuto delle segnalazioni.....	29
9.5. Gestione delle segnalazioni.....	29
9.6. Ricezione della Segnalazione.....	30
9.7. Analisi della Segnalazione.....	30
9.8. Attuazione delle azioni definite in fase di Analisi della Segnalazione .....	30
9.9. Tutela del segnalante .....	31
9.10. Tutela del segnalato.....	32
10. IL PIANO DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE .....	33
10.1. Premessa .....	33
10.2. Formazione e comunicazione ai dipendenti .....	33
10.5 34	
Comunicazione a terzi.....	34
11. IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	34
11.1. Funzione del sistema disciplinare .....	34
11.2. Violazione del Modello .....	36
11.3. Misure nei confronti degli Amministratori.....	36
11.4. Misure nei confronti dei Sindaci .....	36
11.5. Misure nei confronti dei dirigenti .....	37
11.6. Misure nei confronti di dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti .....	37
11.7. Misure nei confronti dei Terzi, Consulenti e Partner commerciali e/o finanziari .....	39
11.8. Misure nei confronti degli Agenti .....	39
12. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	39
12.1. Verifiche e controlli sul Modello.....	39
12.2. Aggiornamento ed adeguamento .....	40

## 1. RIFERIMENTI

### 1.1. Riferimenti normativi:

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 – “Responsabilità amministrativa degli Enti” e successive modifiche e/o integrazioni;
- “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01” approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate fino al giugno 2021;
- D. lgs 196/03, come modificato dal Regolamento generale per la protezione dei dati personali n. 2017/679 (“GDPR”)

### 1.2. Fonti interne:

- Codice Etico.

## 2. TERMINI E DEFINIZIONI

- **Attività sensibili (anche “a rischio”):** attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.
- **Modello (anche Modello 231):** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato ai sensi del D. lgs. 231/2001, e il Codice Etico.
- **Cod. civ./c.c.:** il codice civile.
- **Cod.pen./c.p.:** il codice penale.
- **Cod.proc.pen./c.p.p.:** il codice di procedura penale.
- **Consiglio:** il Consiglio di Amministrazione.
- **P.A.:** acronimo di Pubblica Amministrazione.

## 3. ITALIAONLINE

Italiaonline è una internet company italiana che opera in diversi business (Web Solutions, Online Directories and Local Marketplaces; Publishing and Value Added Services) e in diversi segmenti di mercato (Consumer, PMI, Grandi Clienti, Centri Media e Pubblica Amministrazione). Rappresenta un network di competenze digitali di cui si avvalgono circa 700 grandi imprese, 1.800 enti pubblici e 200.000 PMI.

Con la sua capillare rete di vendita, è l’operatore digitale di riferimento per le PMI italiane, che

---

vengono così accompagnate nel loro percorso di sviluppo del business online con un portafoglio completo di prodotti e servizi, quali: presenza digitale, siti, e-commerce, marketplace, campagne pubblicitarie, social media management e progetti di comunicazione custom.

Italiaonline S.p.A., società capogruppo, adotta un sistema di governo societario conforme a quanto previsto dalla legge e alle best practices nazionali ed internazionali.

Nell'ambito delle proprie attività, il Gruppo riconosce l'importanza della responsabilità etico-sociale e della salvaguardia ambientale nella conduzione degli affari e delle attività e si impegna in una gestione orientata al bilanciamento dei legittimi interessi dei propri interlocutori e della collettività in cui opera.

## **4. RUOLI E RESPONSABILITÀ; GOVERNANCE AZIENDALE E SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**

### **4.1. Governance aziendale, ruoli e responsabilità**

Il modello di amministrazione e controllo della Capogruppo è quello tradizionale in cui la governance si caratterizza per la presenza di:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale.

L'attività di revisione legale dei conti è affidata alla Società di Revisione.

#### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società ed ha pertanto facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, in Italia come all'estero, esclusi soltanto quelli che la legge riserva all'Assemblea dei Soci.

Ai sensi dello Statuto, la rappresentanza legale della Società, di fronte ai terzi e in giudizio spetta al Presidente nonché, se nominati, al Vice Presidente e all'Amministratore delegato in via disgiunta tra loro nell'ambito delle rispettive deleghe.

#### Collegio sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e da due sindaci supplenti, nominati dall'Assemblea che ne fissa anche la retribuzione.

I requisiti, la nomina e cessazione dall'incarico, i compiti e doveri del Collegio Sindacale e/o di ciascun Sindaco, sono determinati dalla normativa vigente e/o dallo Statuto Sociale.

---

Il Collegio Sindacale assicura la vigilanza delle leggi e dell'atto costitutivo. Per consentirne un maggior coordinamento con l'ODV, un membro del collegio sindacale può essere altresì nominato membro esterno dell'ODV.

Il Collegio Sindacale assicura altresì, l'adeguatezza della struttura di controllo interno.

#### Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

L'Amministratore Delegato è stato individuato dal Consiglio di Amministrazione quale Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

L'eventuale identificazione di altro Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi diverso dall'Amministratore Delegato, potrà avere luogo per nomina e/o revoca da parte del Consiglio di Amministrazione .

#### Organismo di vigilanza

Si rimanda infra al capitolo 7.

#### Società di revisione legale

La revisione legale dei conti è affidata, ai sensi di legge, a una Società di Revisione legale, la cui nomina spetta all'Assemblea, su proposta motivata del Collegio Sindacale. Nello svolgimento della propria attività, la Società di Revisione legale incaricata ha accesso alle informazioni, ai dati, sia documentali che informatici, agli archivi e ai beni della Società e delle sue società controllate.

La Società di Revisione legale esprime con apposita relazione un giudizio sul bilancio e verifica nel corso dell'esercizio la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili.

## **4.2. Sistema integrato di controllo interno**

La Società ha adottato un sistema di controllo interno rappresentato dall'insieme delle regole, delle procedure, degli applicativi e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

La responsabilità del sistema di controllo interno compete al Consiglio di Amministrazione che provvede a fissarne le linee di indirizzo e a verificarne periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo

---

funzionamento, assicurandosi che i principali rischi aziendali vengano identificati e gestiti in modo corretto.

Il suddetto sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario e tiene in adeguata considerazione i modelli di riferimento e le best practices esistenti in ambito nazionale e internazionale.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, coinvolge il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, il Collegio Sindacale nonché specifici altri ruoli e funzioni aziendali. La Società stabilisce modalità di coordinamento tra tali soggetti attraverso la tenuta di apposite riunioni collegiali che prevedono la partecipazione dei vari organi di controllo (Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza e Revisore esterno).

La Società, al fine di diffondere a tutti i livelli una cultura consapevole dell'esistenza e dell'utilità dei controlli, ha attribuito, così come indicato nel Codice Etico, la responsabilità di realizzare ed assicurare un sistema di controllo interno efficace a tutti i livelli della struttura organizzativa. Conseguentemente, tutti i dipendenti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

Nell'analisi dei rischi, sia in fase di mappatura delle aree e processi sensibili, sia su base continuativa finalizzata alla verifica del mantenimento nel tempo dei requisiti di idoneità del modello organizzativo, le funzioni preposte ed il management in un'ottica di ottimizzazione ed efficacia del sistema di controllo nel suo complesso, terranno conto dei controlli presenti nei singoli sistemi di gestione (controlli di secondo livello) e della loro idoneità a ridurre il rischio e prevenire anche la commissione di reati previsti dal Decreto.

Ogni ulteriore implementazione che si dovesse rendere necessaria per pervenire ad un rischio residuo accettabile dovrà, rigorosamente evitare ridondanze rispetto ad un controllo pre-esistente.

#### Assetto organizzativo

L'assetto organizzativo è formalizzato attraverso appositi comunicati organizzativi, approvati dagli organi e dalle funzioni competenti, e disponibili mediante la rete intranet aziendale e tiene conto del rispetto degli standard di controllo interno, ossia formalizzazione, tracciabilità, segregazione dei ruoli e coerenza tra responsabilità e poteri.

La composizione del management aziendale, con i profili e la biografia di ciascuno degli esponenti, è pubblicata sul sito istituzionale.

---

## 5. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 5.1. Principi generali

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300<sup>1</sup> è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

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

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, anche nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001)<sup>2</sup>.

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

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti<sup>3</sup>.

Il D. Lgs. n. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione

---

<sup>1</sup> Il D. Lgs. n. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

<sup>2</sup> Art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – *L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da 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; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*”.

<sup>3</sup> Così l’introduzione delle *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001* di Confindustria, diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. Lgs. n. 231/2001 con il D. Lgs. n. 61/2002) e aggiornate, da ultimo, al 31 marzo 2008.



---

a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

## 5.2. Le fattispecie di reato

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24 – 25-*sexiesdecies* del D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della Legge n. 146/2006.

In base al disposto del d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni, la responsabilità amministrativa dell'Ente si configura con riferimento alle seguenti principali macro famiglie di reato:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (tra i quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato), indicati agli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati di cui all'art. 24 bis del d.lgs 231/2001;
- delitti di criminalità organizzata indicati all'art. 24 ter del d.lgs. 231/2001;
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, di cui all'art. 25 bis del d.lgs. 231/2001;
- delitti contro l'industria e il commercio indicati all'art. 25 bis 1 del d.lgs. 231/2001;
- alcune fattispecie di reati societari (tra i quali false comunicazioni sociali, impedito controllo, operazioni in pregiudizio dei creditori, omessa comunicazione del conflitto d'interessi, corruzione tra privati, illecita influenza sull'assemblea, agiotaggio) indicati all'art. 25-ter del d.lgs. 231/2001;
- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25 quater del d.lgs.231/2001;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 25 quater 1 del d.lgs. 231/2001;
- reati contro la personalità individuale (tra i quali lo sfruttamento della prostituzione minorile,

---

la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, l'adescamento di minorenni), indicati all'art. 25 quinquies del d.lgs.231/2001;

- reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato indicati all'art. 25 sexies del d.lgs 231/2001;
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25 septies del d.lgs 231/2001;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, indicati all'art. 25 octies del d.lgs. 231/2001;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, indicati all'art. 25 octies 1 del d.lgs. 231/2001;
- reati transnazionali di cui all'art. 10 L.16/3/2006 n° 146;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui all'art 25 novies del d.lgs. 231/2001;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art 25 decies del d.lgs. 231/2001;
- reati ambientali indicati all'art 25 undecies del d.lgs. 231/2001;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25 duodecies del d.lgs. 231/2001;
- reati di razzismo e xenofobia indicati all'art. 25 terdecies del d.lgs. n. 231/2001;
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati indicati all'art. 25 quaterdecies del d.lgs. n. 231/2001;
- reati tributari indicati all'art. 25 quinquiesdecies del d.lgs. n. 231/2001;
- reati di contrabbando indicati all'art. 25 sexiesdecies del d.lgs. n. 231/2001;
- delitti contro il patrimonio culturale, indicati all'art. 25 septiesdecies del d.lgs. 231/2001;
- reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, indicati all'art. 25 duodevicies del d.lgs.231/2001.

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, anche per la tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

### **5.3. Natura della responsabilità**

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la "nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni

---

dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”.

Il D. Lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27, comma primo, della nostra Costituzione<sup>4</sup> – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. n. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l’autonomia della responsabilità dell’ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell’ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

#### **5.4. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione**

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. n. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “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 dell’ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Art. 27 comma 1 della Costituzione della Repubblica Italiana: “*La responsabilità penale è personale*”.

<sup>5</sup> La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001, nella parte relativa all’art. 5, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001, afferma: “*Il secondo comma dell’articolo 5 dello schema mutuato dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell’ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di “rottura” dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all’ente perché non realizzato neppure in parte nell’interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma).*”

## 5.5. Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9-23 del d.lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. n. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
  - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
  - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, dei reati di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati, di taluni reati contro la fede pubblica - quali la falsità in monete - dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, compreso il nuovo delitto di "caporalato", delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza

---

nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l'industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore, di taluni reati ambientali, di taluni reati societari, dei reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, induzione indebita a dare o promettere utilità) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del d.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 d.lgs. n. 231/2001).

## 5.6. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. n. 231/2001 - commessi **all'estero**. La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- 
- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001;
  - l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
  - l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### **5.7. Il modello di organizzazione, gestione e controllo come possibile esimente**

Aspetto fondamentale del d.lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. n. 231/2001):

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

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata qualora la società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: "*Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano*

---

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta<sup>7</sup>.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società 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 dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

---

*oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione". Ed ancora: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."*

<sup>7</sup> Art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

---

- 
- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
  - un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

## **6. STRUTTURAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO PER LA PREVENZIONE DEI REATI**

### **6.1. Adozione del Modello di Italiaonline S.p.A.**

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo è atto di emanazione dell'organo dirigente. Le modifiche e le integrazioni del presente Modello e del Codice Etico sono apportate dal Consiglio di Amministrazione, su informativa dell'Organismo di Vigilanza di ItaliaonlineS.p.A.

Il CdA prende decisioni relativamente all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

L'attività di controllo sull'adeguatezza ed attuazione del Modello è di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'elaborazione del presente Modello si è concretizzata:

- nell'identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, attraverso l'analisi dei documenti aziendali resi disponibili dalla Società (a titolo esemplificativo: statuto, visura camerale, procedure aziendali, ecc.);
- nell'esame analitico delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte dell'impresa, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti ed in generale, dalle figure contemplate dal Decreto; ovvero, mediante apposite interviste di risk assessment, nell'Identificazione delle attività sensibili ("as-is analysis"). Tale fase è finalizzata all'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/01 e delle attività strumentali alla commissione dei reati.
- nella definizione dei protocolli – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole attività sensibili individuate come a rischio di reato, all'interno della Parte Speciale;
- nell'effettuazione della "gap analysis". L'attività di gap analysis è rivolta ad individuare sia i requisiti organizzativi che caratterizzano un Modello organizzativo, idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001, sia le azioni di miglioramento mediante un'analisi comparativa



---

(la c.d. “gap analysis”) con i presidi di controllo ottimali per la copertura dei rischi di commissione dei reati.

- nella definizione di *standards* di comportamento e di controllo ovvero per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare, all’interno della Parte Speciale;
- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- nella previsione di un sistema disciplinare volto a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

Il modello viene adeguato in relazione alle ulteriori disposizioni normative emanate di volta in volta nell’ambito di applicazione del d. lgs. 231/2001 o ai mutamenti organizzativi della Società.

## 6.2. Struttura del Modello

Il presente Modello, si compone di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**, finalizzata al presidio delle attività a rischio di seguito individuate.

Nella **Parte Generale** del Modello sono indicati:

- I riferimenti normativi;
- I termini e le definizioni;
- Il ruolo e funzione di ItaliaonlineS.p.A.;
- I ruoli e le responsabilità;
- i cardini della normativa di riferimento (il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231);
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo di ItaliaonlineS.p.A.;
- l’Organismo di Vigilanza di Italiaonline S.p.A.;
- i flussi informativi;
- il sistema di whistleblowing;
- il piano di formazione e sensibilizzazione;
- il Sistema disciplinare;
- i criteri di vigilanza, di aggiornamento e di adeguamento del modello.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dal Decreto e con le modalità delineate nel paragrafo precedente sono stati individuati i profili di rischio della Società, tenendo conto dell’attuale operatività della Società e della struttura organizzativa esistente, grazie all’analisi Mappatura AS IS e Gap Analysis fatta effettuare dalla Società.

Al fine di presidiare i predetti processi rispetto ai rischi - reato di cui al D.lgs. 231/2001, è stata

---

definita le Part' Speciali, cui si rimanda per la definizione specifica delle modalità di gestione dei processi sensibili individuati, che si ispirano ai seguenti principi di controllo:

- imparzialità e assenza di conflitti di interesse, ovvero i destinatari del Modello devono operare con professionalità e imparzialità. Essi hanno, pertanto, l'obbligo di evitare ogni e qualsivoglia situazione dalla quale possa sorgere un conflitto di interesse, tale da incidere - anche potenzialmente - sulla loro capacità di agire nell'interesse della Società e degli azionisti;
- tracciabilità e archiviazione, ovvero tutte le attività - e i relativi controlli - devono essere tracciati e verificabili ex post, ove possibile, anche tramite l'utilizzo di adeguati supporti documentali/informatici; la documentazione prodotta deve essere archiviata in modo adeguato.
- chiarezza e semplicità, ovvero i compiti e le responsabilità di tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali, nonché le attività ed i relativi controlli, devono essere definiti in modo chiaro e devono prevedere meccanismi di agevole comprensione ed applicazione;
- segregazione delle responsabilità, ovvero i compiti, le attività operative e le funzioni di controllo devono essere adeguatamente segregati, in modo che il responsabile dell'attività operativa sia sempre un soggetto diverso da chi la controlla e la autorizza;
- sistema dei poteri di firma, ovvero i poteri di firma, formalmente definiti, devono essere connessi e coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate ed esercitati entro i limiti di valore predefiniti.

All'interno delle Parti Speciali i protocolli previsti disciplinano le aree di rischio individuate nella fase di analisi dei rischi, prevedendo ruoli e responsabilità nelle diverse fasi del processo, le corrette modalità di espletamento delle attività sensibili ed il tracciamento documentale conseguente.

Ad ogni protocollo decisionale sono anche associati i Principi di comportamento nei processi operativi principali e i flussi informativi verso l'ODV che potrà richiedere integrazioni a seconda delle esigenze conoscitive ed informative essenziali per l'espletamento del dovere di vigilanza sul modello. I protocolli rappresentano – anche sotto forma di procedure (ove esistenti) – il raccordo tra la parte generale e le parti speciali del Modello.

### **6.3. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello**

La Società, con l'adozione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, ribadisce l'impegno ad operare in condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

In particolare, la Società attraverso l'adozione del Modello si propone di:

- 
- determinare, in tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Società e, segnatamente, in coloro che operano nelle aree di attività risultate a rischio di reato, la consapevolezza di poter esporre la Società a severe sanzioni “amministrative”, in caso di violazioni delle disposizioni di cui al Modello;
  - rendere consapevoli tali soggetti che i comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale ed ai principi etici assunti come proprie linee guida nell’attività d’impresa;
  - migliorare la *governance* societaria e l’immagine della Società.

#### **6.4. I “Destinatari” del Modello**

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettate dai componenti del Consiglio di Amministrazione, dai Dipendenti della Società e/o del Gruppo (che operano in nome e per conto della Società), dai Collaboratori, agenti o mandatari e dai Consulenti esterni – che operano nelle “aree a rischio”, nonché da quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell’ambito dei compiti e delle funzioni assegnate. I soggetti così individuati sono, di seguito, definiti “Destinatari”.

Se partner finanziari e/o commerciali sono dotati di un proprio modello organizzativo ex d.lgs 231/01 essi sono destinatari delle regole emanate dalla Società nell’ambito della presente Parte Generale del Modello, limitatamente ai rapporti con la Società, la quale potrà, in ogni caso riservarsi di proseguire o meno tali rapporti, nel caso di loro coinvolgimenti in reati previsti dal Decreto, di cui comunque si abbia notizia.

Nell’ambito dei contratti con controparti devono essere previste specifiche clausole informative circa l’insorgenza di procedimenti penali per reati previsti dal decreto ed eventuali conseguenti cause di risoluzioni contrattuali.

#### **6.5. Sistema per l’attribuzione delle deleghe e delle procure**

Anche il sistema di attribuzione delle deleghe e delle procure è parte integrante del sistema di controllo interno e costituisce, nell’ottica del Modello, un ulteriore presidio ai reati ex Decreto.

Tale sistema deve costituire, in linea di principio:

- uno strumento di gestione per il compimento di atti aventi rilevanza interna o esterna, necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali congruente con le responsabilità gestionali assegnate a ciascun soggetto;

- 
- un fattore di prevenzione per l'abuso di poteri funzionali attribuiti, mediante la definizione dei limiti economici per ciascun atto;
  - un elemento di riconducibilità degli atti aziendali alle persone fisiche che li hanno adottati.

Per quanto di rilevanza ai fini del Decreto, la Società provvederà ad:

- aggiornare costantemente il relativo prospetto a seguito di modifiche e/o integrazioni delle deleghe dei poteri;
- implementare e mantenere un flusso informativo formalizzato verso tutte le funzioni, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti. Tale flusso dovrà essere rivolto anche a soggetti terzi quali ad es. istituti di credito, ecc.; Occorre ricordare al riguardo che alla persona segnalante è rilasciato un avviso di ricevimento entro sette giorni e un riscontro entro tre mesi e dunque l'onere organizzativo richiesto. Occorre ricordare al riguardo che alla persona segnalante è rilasciato un avviso di ricevimento entro sette giorni e un riscontro entro tre mesi e dunque l'onere organizzativo richiesto.
- effettuare una verifica periodica del rispetto dei poteri di firma. I risultati di tale verifica dovranno essere portati a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza.

## **6.6. Rapporti infragruppo**

Nel caso in cui uno dei processi sensibili individuati nelle Parti Speciali sia affidato, in tutto o in parte a soggetti infragruppo in virtù di appositi contratti di servizio occorre che in essi sia prevista, fra le altre:

- L'obbligo da parte della società che presta il servizio di garantire la veridicità e completezza della documentazione e delle informazioni comunicate alla società beneficiaria;
- Il potere dell'Organismo di Vigilanza di richiedere informazioni alla società che presta il servizio al fine di verificare il suo corretto svolgimento;

La facoltà in capo a IOL SpA di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi.

## **6.7. Estensione ed applicazione del modello alle società controllate da ITALIAONLINE S.p.a.**

---

Il presente documento contiene altresì principi organizzativi e gestionali di riferimento per la

---

definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/01 di ciascuna società controllata con sede nel territorio nazionale. Nell'adozione di propri modelli organizzativi, le società del Gruppo dovranno pertanto conformarsi a esse, salvo quanto previsto in materia di composizione dell'Organismo di Vigilanza che potrà modularsi secondo criteri di proporzionalità. La capogruppo comunica, con le modalità che ritiene più opportune, agli organi amministrativi delle società controllate il proprio Modello 231 e ogni successivo aggiornamento.

Ogni società controllata è tenuta ad adottare un modello organizzativo commisurato alle dimensioni e alla complessità organizzativa. Fino all'adozione del proprio Modello, qualora non presente, le società del Gruppo assicurano la prevenzione dei fatti di reato attraverso idonee misure di organizzazione e di controllo interno.

Le controllate estere adotteranno adeguate misure di contenimento dei rischi di commissione di reati da parte dei propri dipendenti secondo i principi di cui al Codice Etico e ai principali presidi di cui ai paragrafi che seguono.

## 7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 7.1. Individuazione e funzionamento

L'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo costituisce un presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità dell'ente.

I componenti dell'Organismo sono scelti tra soggetti, esterni e/o interni alle Società, dotati di adeguata esperienza professionale e non sono subordinati, in tale ruolo e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione all'interno dell'Organismo, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria, fatta eccezione per la dipendenza, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

In caso di violazione disciplinare di un membro interno dell'OdV, la contestazione e l'irrogazione della sanzione sono definite dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente, sentito il Collegio Sindacale.

L'Organismo di vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell' art. 6, comma I, lett.b), del d.lgs. 231/2001 di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*".

All'Organismo di Vigilanza sono assegnate:

- le risorse necessarie per lo svolgimento delle attività di propria competenza;

- 
- la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie compiti di natura meramente tecnica;

Al fine della corretta ed efficace esecuzione dei propri compiti l'Organismo di Vigilanza:

- valuta l'opportunità di dotarsi di un proprio autonomo regolamento idoneo a disciplinarne il funzionamento e le attività di competenza;
- si avvale della Funzione Group Audit e/o Legal & Corporate Affairs di Gruppo e, per il tramite di questa e quando necessario, di qualsiasi funzione aziendale.

## 7.2. Nomina

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione o dell'Organo di gestione di ciascuna Società.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna per uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni;
- la condanna a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condanna per un delitto non colposo alla reclusione superiore ad anni 2;
- l'assunzione di un incarico non compatibile con l'esercizio dell'attività di vigilanza;
- l'esistenza di una situazione di conflitto di interesse.

Vi è situazione di *conflitto di interessi* quando vi è contrasto con l'imparzialità e l'indipendenza richiesta da tale ruolo, che può venire meno a causa di interessi di natura finanziari, economici o altri interesse di natura personale.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a segnalare l'insorgenza di una situazione di conflitto di interessi.

L'eventuale revoca di incarico di un membro o dell'intero Organismo di Vigilanza, potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

## 7.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di vigilanza:

- vigila sull'efficace attuazione del Modello al fine di assicurare che i comportamenti posti in essere nell'azienda corrispondano alle regole poste a prevenzione dei reati;
- monitorea il mantenimento nel tempo dei requisiti di idoneità del Modello, ovvero del complessivo impianto dei controlli, rispetto alle esigenze di prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto;

- 
- promuove l'aggiornamento del Modello e dei relativi presidi di controllo, conseguenti al verificarsi di mutamenti organizzativi o normativi.

Ai fini dello svolgimento delle funzioni sopra elencate, l'Organismo di Vigilanza si avvale della Funzione Group Audit e/o Legal & Corporate Affairs di Gruppo.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così assicurati attraverso:

- l'elaborazione di un piano delle attività dell'Organismo di Vigilanza in coerenza con i contenuti del Modello e sulla scorta delle segnalazioni ricevute;
- l'attuazione di interventi di controllo programmati o straordinari;
- un reporting periodico verso il C.d.A. ed il Collegio Sindacale;
- il rilievo su eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- il collegamento funzionale con gli Organismi di Vigilanza istituiti presso le altre società del Gruppo;
- la segnalazione alle funzioni competenti di eventuali notizie di violazione del Modello con il conseguente monitoraggio presso la Direzione Risorse Umane sull'applicazione delle eventuali conseguenti sanzioni disciplinari o delle ragioni delle mancate applicazioni;
- la valutazione preventiva ed il monitoraggio dei piani informativi e formativi;
- l'impulso all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e dei relativi presidi di controllo;
- pareri circa la revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Modello;
- proposte di revisione periodica del Codice Etico per le parti di competenza.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di verifica, analisi e controllo. Qualunque funzione aziendale, collaboratore o amministratore hanno il dovere di evadere in modo esaustivo e tempestivo eventuali richieste che dovessero pervenire dall'Organismo di Vigilanza.

## **8. I FLUSSI INFORMATIVI: PRINCIPI REGOLATORI**

### **8.1. Comunicazione dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- a. un rapporto annuale sull'attività svolta e i risultati conseguiti;

- 
- b. segnalazioni immediate relative ad eventuali novità normative e giurisprudenziali salienti che richiedono interventi sul Modello;
  - c. segnalazioni immediate relative a gravi violazioni individuate durante lo svolgimento delle verifiche.

Quando la violazione del modello riguardasse componenti degli organi sociali, l'Organismo di vigilanza i) se si tratta di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio sindacale, informa i Presidenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale, a seconda dei casi, disposti gli approfondimenti necessari informano il Consiglio di Amministrazione che, sentito il Collegio Sindacale, adotta gli provvedimenti opportuni.

## **8.2. Comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale, informazioni non strutturate e informazioni strutturate ad evento o periodiche.**

Per dare attuazione al disposto ex art. 6 co. 2 lett.d) del Decreto, “*prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*”, IOL S.p.A. contempla 2 categorie di flussi informativi:

- a. flussi informativi generali e informazioni non strutturate, consistenti:
  - nell'obbligo generale, in capo ai responsabili delle funzioni aziendali o ai referenti individuati da costoro, di comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. Inoltre, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel Modello, i suddetti soggetti trasmettono tempestivamente all'Organismo di Vigilanza una relazione contenente: i) una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza; ii) una descrizione delle attività di verifica effettuate per quanto riguarda l'attuazione dei protocolli di prevenzione e/o delle azioni di miglioramento intraprese; iii) le eventuali proposte di modifiche ai protocolli/procedure di prevenzione;
  - nell'obbligo, in capo a tutti i responsabili delle funzioni aziendali, di comunicare all'ODV: i) l'emissione e/o l'aggiornamento di disposizioni, comunicati organizzativi o linee guida e procedure aziendali; ii) l'eventuale aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali;
  - nell'obbligo da parte di tutti i dipendenti di segnalare direttamente all'Organismo nell'apposito indirizzo di posta elettronica attivato da ciascuna società del Gruppo o mediante comunicazione sul canale dedicato di Gruppo, qualunque violazione parte



---

dei Dipendenti, degli Organi Sociali, degli Agenti, dei Consulenti, Partner commerciali e finanziari di norme o qualunque evento che potrebbe rappresentare una violazione al Codice Etico, ai principi di cui al d.lgs 231/01 o comportare rischi di responsabilità ai sensi del Decreto. Qualunque responsabile di Funzione che abbia ricevuto segnalazione di tali circostanze da un proprio sottoposto o da un consulente o fornitore, inoltra la segnalazione all'organismo di Vigilanza conservando copia della mail inoltrata. gli agenti, i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali e/o finanziari devono effettuare ogni segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza o alle Direzioni aziendali preposte.

b. informazioni strutturate, ad evento o periodiche:

si tratta di informazioni da inviare all'OdV a cura di ciascuna funzione aziendale e riferite ai processi sensibili. È compito dell'Organismo di Vigilanza definire e rivedere periodicamente, per ciascun processo sensibile o area di rischio le informazioni necessarie per esercitare i propri compiti. Tali informazioni possono essere:

- *ad evento*: nel senso che al verificarsi di un dato evento l'informazione deve essere resa all'ODV (es. *avvio di ispezioni da parte di Autorità Esterne, infortunio grave sul lavoro etc...*)
- *periodiche*: nel senso che con cadenza periodica (mensile, trimestrale, semestrale, annuale) vengono trasmessi dati aggregati all'OdV relativi a determinati eventi o operazioni (es. *mancati infortuni sul lavoro, nuovi fornitori inseriti in anagrafica, acquisti fuori procedura per importi superiori a X*). Per taluni eventi o operazioni la ciclica valutazione del rischio consentirà di definire se un'informazione dovrà essere fornita immediatamente o su base periodica.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute definendo i provvedimenti conseguenti in conformità con quanto previsto al successivo paragrafo.

L'Organismo di Vigilanza può decidere di richiedere alle funzioni aziendali una dichiarazione attestante – con riferimento ad un dato periodo – l'assenza di eventi che richiedevano l'invio di informazioni.

### **8.3. Le operazioni in deroga o fuori procedura.**

Le operazioni o le scelte aziendali sono da considerarsi in *deroga* o fuori procedura o fuori sistema, quando sono assunte al di fuori delle procedure aziendali standard o quando (nel caso di operazioni di acquisto) non sono adeguatamente tracciate.

---

Tuttavia, pur rendendosi a volte necessario procedere in difformità rispetto alle procedure standard per non ingessare l'operatività aziendale, anche in questi casi, è necessario rispettare le seguenti regole di controllo:

- a. Presupposti: il ricorso alle deroghe è ammesso in presenza di presupposti connessi ad esigenze aziendali quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
- *Necessità e urgenza* (es. acquisti a fronte di un evento straordinario o di un incidente non compatibili con tempi di selezione di un fornitore)
  - *Iperspecializzazione*, quando cioè quel fornitore è riconosciuto come altamente specializzato in quella tipologia di fornitura o servizio;
  - *Rapporto fiduciario*: riferito a legali, consulenti o, nella selezione del personale alla fiducia nei confronti di chi segnala il candidato (es. altro dipendente)
  - *Esistenza di contratti quadro*.
- b. Tracciabilità
- ogni operazione in deroga deve essere rigorosamente tracciata mediante conservazione di tutta la documentazione formale ed informale che ne comprovi la correttezza (es. mail scambiate con il fornitore);
  - il rigore nella conservazione della documentazione informale è commisurato all'entità dell'operazione ed è rimandato ai protocolli riferiti ai singoli processi sensibili. L'OdV potrà richiedere alle singole funzioni aziendali un maggior livello di tracciabilità ed un aggiornamento continuo, in relazione a singole operazioni.
- c. Informativa all'OdV
- Le operazioni in deroga vengono comunicate all'OdV dalle singole funzioni responsabili, ad evento o con periodicità a seconda dell'entità dell'operazione.

#### **8.4. Rapporti fra Organismo di Vigilanza di ITALIAONLINE S.p.A. e delle controllate**

L'Organismo della Capogruppo, nel rispetto dell'autonomia funzionale degli Organismi delle singole società del Gruppo, che esercitano autonomamente i loro compiti, promuove la diffusione e la conoscenza da parte delle Società controllate della metodologia e degli strumenti di attuazione del Modello attraverso il coordinamento degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza della società controllata informa l'Organismo di Vigilanza della controllante in ordine all'attività svolta, fatti rilevati e conseguenti sanzioni disciplinari, oltre agli adeguamenti del Modello conseguenti ai mutamenti intervenuti nell'ambiente e/o nella struttura organizzativa. In particolare, la relazione semestrale all'organo amministrativo predisposta da ciascun Organismo di Vigilanza è trasmessa anche all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

Se nello svolgimento del suo mandato l'OdV della capogruppo rileva o viene informato su aspetti o

---

eventi che possono avere impatto anche sul Modello Organizzativo di una controllata, informa immediatamente l'OdV di quest'ultima.

L'Organismo di Vigilanza della Capogruppo può indire riunioni con gli Organismi delle controllate per uno scambio informativo finalizzato ad un più efficace coordinamento.

## **8.5. Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, reportistica previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo con il supporto delle funzioni aziendali.

Nella custodia e trattamento dei dati contenuti nella documentazione di competenza l'Organismo di Vigilanza si conforma alle disposizioni di cui al d.lgs 196/03, come modificato dal Regolamento generale per la protezione dei dati personali n. 2017/679 ("GDPR") ed alle altre disposizioni nazionali ed internazionali in materia di protezione dei dati personali.

A tal fine con l'atto di nomina l'OdV viene nominato autorizzato al trattamento ai sensi dell'art. 29 del GDPR.

## **9. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING**

### **9.1. Premessa**

Il Gruppo Italiaonline ha definito una Policy di segnalazione (di seguito anche Policy Whistleblowing), a tutela dell'integrità delle stesse, di violazioni, sospette violazioni, induzioni a violazioni e comunque violazioni di condotte illecite rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello 231 adottati dalla società, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tale Policy è stata redatta ed emanata in ottemperanza a quanto previsto, in particolare e tra l'altro, dalla Legge nr. 179 del 30 novembre 2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". Essa descrive e disciplina ambito e modalità di segnalazioni di violazioni al fine di permettere alle funzioni aziendali individuate di accertare la fondatezza della segnalazione medesima e di adottare i provvedimenti conseguenti ed ha inserito all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater.

Successivamente, con il D.Lgs. n. 24/2023, i commi 2-ter e 2-quater sono stati abrogati ed il

---

comma 2- bis sostituito con il seguente: i Modelli di cui al comma 1 lettera a) prevedono, ai sensi del decreto attuativo della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 Ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione ed il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2 lettera e).

Più specificamente, secondo l'art. 2 del D.lgs. 24/23, le fattispecie per cui è possibile effettuare la segnalazione sono:

1. Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6).
2. Condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
3. Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
4. Atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato).
5. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.
6. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5)

Tale Policy si applica a tutti i dipendenti del Gruppo Italiaonline nonché ai collaboratori, fornitori, lavoratori autonomi e in generale a tutti gli stakeholders della Società.. Resta facoltà inderogabile del segnalante, inoltrare una segnalazione con la forma dell'anonimato o mediante la propria identità.

## **9.2. Portale online per le segnalazioni e altre modalità di segnalazione**

Il Gruppo ha inoltre istituito un portale Whistleblowing pubblicato sul sito web della Società tramite il quale possono essere inoltrate le segnalazioni.

Il Portale è completamente erogato su infrastruttura esterna alla Società e garantisce anche una fruizione anonima, senza tracciatura dei dati tecnici relativi alla rete o al dispositivo utilizzato al fine di fornire le più ampie garanzie di riservatezza.

Le segnalazioni, che devono essere sempre redatte in forma scritta possono anche essere spedite via posta ordinaria indirizzando la Segnalazione medesima all'indirizzo della Società

---

all'interno della quale si è potenzialmente consumato il fatto illecito.

Resta naturalmente ferma e invariata la modalità di segnalazione all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza di ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di norme comportamentali di cui al Codice Etico, alle Linee di Condotta ed al Modello.

### **9.3. Segnalazioni vietate**

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di partecipazione al controllo e alla prevenzione di fatti nocivi degli interessi generali.

L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

### **9.4. Contenuto delle segnalazioni**

Le Segnalazioni – che devono essere effettuate in buona fede e non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale – possono essere prese in considerazione solo se corroborate da fatti ovvero “indizi” precisi e concordanti, al fine di permettere al destinatario della segnalazione, individuato nella funzione Group Audit /Legal & Corporate Affairs di Gruppo di effettuare le dovute verifiche.

Un indizio è da considerarsi “preciso” quando non è suscettibile di diverse interpretazioni mentre è “concordante” quando vi sono più indizi che confluiscono nella medesima direzione.

È sufficiente, ai fini della segnalazione, che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito/criminoso.

### **9.5. Gestione delle segnalazioni**

Le Segnalazioni sono ricevute dal responsabile della funzione Group Audit e/o Legal & Corporate Affairs di Gruppo che rivestirà il ruolo di gestore del canale di segnalazione interno ai sensi

---

dell'art. 5 del D.lgs. 24/23 e, contestualmente, qualora ci siano i presupposti per una rilevanza 231, un avviso di ricevimento di Segnalazione viene trasmesso anche sulla casella di posta elettronica personale dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Qualora la Segnalazione riguardi una notizia di comportamento illecito realizzato da parte della funzione Group Audit e/o Legal & Corporate Affairs di Gruppo, al responsabile della predetta funzione viene tempestivamente inibito l'accesso al Portale Whistleblowing e la segnalazione viene presa in carico e gestita dall'Organismo di Vigilanza della Società che gestirà la segnalazione medesima seguendo i criteri enunciati nella Procedura.

### **9.6. Ricezione della Segnalazione**

Il responsabile della Funzione Group Audit e/o Legal & Corporate Affairs di Gruppo si impegna a fornire un primo riscontro entro 7 giorni lavorativi dal ricevimento delle Segnalazioni e, nel rispetto, in particolare e tra l'altro, dei principi di imparzialità e riservatezza e mantenendo e garantendo l'anonimato del segnalante, avrà facoltà di coinvolgere, a seconda del caso e delle esigenze, altre funzioni aziendali competenti.

Il Portale Whistleblowing non permette la cancellazione delle segnalazioni creando automaticamente un Registro delle Segnalazioni nel quale sono archiviate le segnalazioni ricevute e registrate le relative e conseguenti azioni poste in essere sino alla chiusura delle stesse, dove verrà indicato il motivo della chiusura.

### **9.7. Analisi della Segnalazione**

In questa fase il canale di segnalazione interno dovrà verificare la fondatezza della Segnalazione e la relativa credibilità, anche avvalendosi di supporti specialistici esterni. La durata di questa attività di analisi non può superare i 90 giorni. Non sono prese in carico le Segnalazioni non fondate da fatti ovvero indizi precisi e concordanti e aventi mera finalità delatoria a carico del soggetto Segnalato.

Il Responsabile della Funzione Group Audit e/o Legal & Corporate Affairs di Gruppo tiene costantemente aggiornato l'Organismo di Vigilanza circa le attività di accertamento in corso di svolgimento e l'esito delle verifiche, circa le Segnalazioni ricevute rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01.

### **9.8. Attuazione delle azioni definite in fase di Analisi della Segnalazione**

A conclusione delle attività di analisi e verifica, qualora la Segnalazione risulti fondata, il Responsabile della funzione Group Audit e/o Legal & Corporate Affairs di Gruppo provvede a

---

darne comunicazione scritta al Direttore Generale ovvero all'Amministratore Delegato ovvero al Consigliere Delegato ove nominati, della Società nonché, naturalmente, all'OdV. A tale comunicazione scritta vengono, altresì, allegare le relative evidenze a supporto dell'attività di verifica effettuata.

In caso di accertata fondatezza di una segnalazione, la Società adotterà gli eventuali provvedimenti ritenuti opportuni e le azioni a tutela della Società coinvolta.

All'esito di tale attività, il responsabile della funzione Group Audit e/o Legal & Corporate Affairs di Gruppo provvede ad informare il segnalante attraverso il Portale Whistleblowing.

Il Responsabile della Direzione Legal & Corporate Affairs riferisce circa le segnalazioni ricevute al Consiglio di Amministrazione nell'ambito della propria relazione annuale.

Nel caso in cui, l'Organismo di Vigilanza abbia gestito la segnalazione pervenuta, per aver inibito alla funzione Group Audit e/o Legal & Corporate Affairs di Gruppo l'attività di gestione della stessa, l'Organismo di Vigilanza medesimo provvederà a darne comunicazione all'interno della propria relazione semestrale al Consiglio di Amministrazione.

#### **9.9. Tutela del segnalante**

L'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile in capo allo stesso una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad esempio in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, ecc.).

In caso di Segnalazione non anonima, l'identità del Segnalante non può essere rivelata salvo suo espresso consenso. Tutte le Funzioni aziendali che sono eventualmente coinvolte nella gestione di tale tipo di Segnalazione sono tenute alla massima riservatezza di tali informazioni ivi contenute e all'identità del Segnalante.

La violazione della riservatezza in ordine all'identità del Segnalante costituisce illecito disciplinare ai sensi del Sistema Sanzionatorio del presente Modello. Il procedimento disciplinare e le sanzioni eventualmente conseguenti sono coerenti con le procedure aziendali in materia, nonché con le previsioni del CCNL di riferimento. Sono fatte salve ulteriori responsabilità previste dalla normativa vigente.

Nei confronti del dipendente che effettua una Segnalazione ai sensi della Procedura sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante/dipendente per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Per misure discriminatorie e ritorsive si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: licenziamento, demansionamento, iniziative disciplinari ingiustificate, molestie o altre interferenze che rendano le condizioni di lavoro intollerabili o comunque immotivatamente gravose.

---

L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti dei Segnalanti/dipendenti può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante/dipendente anche dall'organizzazione sindacale eventualmente indicata dal Segnalante/dipendente medesimo. Tali misure sono in ogni caso sempre nulle.

La Società, coerentemente con le previsioni di cui alla Legge sul Whistleblowing, si riserva il diritto di adottare le opportune azioni disciplinari o sanzionatorie nei confronti di chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti discriminatori o ritorsivi contro coloro che abbiano presentato Segnalazioni in conformità alla succitata Procedura, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione. Costituisce altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, ogni altra ipotesi di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto del Whistleblowing.

Nelle ipotesi di Segnalazione effettuate nelle forme e nei limiti di cui alla Procedura, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

#### **9.10. Tutela del segnalato**

Resta salva e impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante/dipendente nell'ipotesi di segnalazioni calunniose o diffamatorie ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare con riferimento e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti, e comunque ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione di quanto previsto e oggetto della Procedura.

È assicurata, inoltre, la tutela del segnalante, nei casi in cui, ad esito delle verifiche, la segnalazione stessa risulti infondata ed effettuata al solo scopo di nuocere al segnalato, la funzione Group Audit /Legal & Corporate Affairs di Gruppo comunicherà al segnalato medesimo l'avvenuto invio di una segnalazione a suo carico e la relativa infondatezza a seguito delle verifiche svolte.



---

## **10. IL PIANO DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE**

### **10.1. Premessa**

Italiaonline si impegna a promuovere e dare ampio spazio, nell'ambito della propria comunicazione interna, ai temi legati all'area deontologico/comportamentale del personale ed alla prevenzione delle irregolarità. In questo contesto è data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della struttura, del Codice Etico, dei principi contenuti nel Modello (disponibile presso la Intranet Aziendale) e delle Linee Guida del Modello (disponibili sul sito aziendale).

Il livello di formazione e informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

### **10.2. Formazione e comunicazione ai dipendenti**

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i dipendenti della Società nonché ai dipendenti della Società del Gruppo che erogano servizi a suo favore. Il Modello 231 e il Codice Etico sono inoltre pubblicati sull'intranet aziendale e sul sito.

La partecipazione alle attività formative/informative finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello e del Codice Etico è da ritenersi obbligatoria.

La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza nell'ambito.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative/informative è considerata illecito disciplinare.

La Società prevedrà l'attuazione di corsi di formazione che illustreranno, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Codice Etico ed Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società comprensivo della Parte Speciale;
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza ed i compiti ad esso assegnati dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati da parte della Società.

L'organizzazione di seminari e altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e di

---

favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello, nonché di aggiornare in ordine a eventuali modifiche ad esso apportate.

Restano fermi gli obblighi formativi previsti da specifiche normative (*salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, privacy,..*) i cui contenuti, definiti dal Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP), devono sempre fare richiamo ai collegamenti con i rischi “231” connessi ai controlli di *compliance* declinati dalle norme speciali in materia.

#### **10.4 Programmi formativi presso Società del Gruppo**

I singoli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo sono tenuti a promuovere l’implementazione dei programmi formativi che valuteranno più adeguati in considerazione delle dimensioni, dell’attività svolta e dei singoli processi sensibili di ciascuna società.

#### **10.5**

##### **Comunicazione a terzi**

L’attività di comunicazione dei contenuti del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: *partner* commerciali / industriali, consulenti e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell’ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare, la Società promuove la conoscenza e l’osservanza del Modello tra i terzi destinatari attraverso l’apposizione di specifiche clausole contrattuali che dovranno essere oggetto di accettazione; nonché valuterà l’opportunità di fornire a tali soggetti un estratto dei Principi di riferimento del Modello e/o del Codice Etico e/o di organizzare sessioni formative ad hoc nel caso lo reputi necessario.

## **11. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **11.1. Funzione del sistema disciplinare**

L’art. 6, comma 2, L’art. 6, comma 2, lett. e) e l’art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un’efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l’introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

---

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello adottato dalla Società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di seguito definiti.

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello della Società, oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) d.lgs. n. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso C.C.N.L. vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Delegato provvede quindi ad irrogare, con coerenza, imparzialità, ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

---

## 11.2. Violazione del Modello

A titolo meramente esemplificativo, costituiscono gravi violazioni del Modello per le quali dovrà essere previsto il licenziamento per giusta causa:

- Il compimento di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello (comprese le segnalazioni all'OdV) che:
  - abbiano determinato per la società una situazione oggettiva di rischio di responsabilità ai sensi del Decreto;
  - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati;
  - siano tali da aver determinato l'applicazione a carico della società di sanzioni previste.

Costituiscono violazioni non gravi:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello che non costituiscono violazioni a norme di legge;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ma che non costituiscano violazioni a norme di legge.

## 11.3. Misure nei confronti degli Amministratori

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello da parte di uno o più Amministratori, sarà data informazione al Consiglio di Amministrazione affinché siano presi gli opportuni provvedimenti in conformità alla normativa ovvero alle prescrizioni adottate dalla Società. Si ricorda che a norma dell'art. 2392 c.c. gli amministratori sono responsabili verso la società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza. Pertanto, in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c. e seguenti a giudizio dell'Assemblea.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

## 11.4. Misure nei confronti dei Sindaci

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, lo stesso Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e ne informa il Consiglio di Amministrazione per i provvedimenti opportuni, previsti dalla normativa vigente.

### 11.5. Misure nei confronti dei dirigenti

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei Dirigenti ovvero l'adozione di un **comportamento non conforme** alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata alla misura disciplinare più idonea fra quelle previste dalla normativa di riferimento, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

Costituisce illecito disciplinare anche la **mancata vigilanza** da parte del 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 rilevanti, ancorché tentata. La violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi, o, più in generale, l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

La Direzione Risorse Umane comunica l'erogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

### 11.6. Misure nei confronti di dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

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.

Per illecito disciplinare s'intende il comportamento sanzionato dalle norme di riferimento contenute nel medesimo Contratto. Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del lavoratore, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento e, da ultimo, alle particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del Modello. Restano ferme e si intendono qui richiamate, come sopra precisato, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari ed 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.

Il provvedimento del **RIMPROVERO VERBALE** si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una **lieve inosservanza** delle norme contrattuali o delle direttive ed

---

istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Il provvedimento del **RIMPROVERO SCRITTO** si applica in caso di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente.

La **MULTA NON SUPERIORE ALL'IMPORTO DI 4 ORE DI RETRIBUZIONE ORARIA** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, per un **comportamento non conforme o non adeguato** alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello. La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al Decreto, al Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice etico adottato dalla Società o in ordine a tematiche ad essi relative.

Il **PROVVEDIMENTO DELLA SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE PER UN MASSIMO DI 10 GIORNI** si applica nel caso di violazioni più gravi rispetto alle infrazioni di cui al punto precedente e nel caso di violazione delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico e dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'azienda in tema dei reati previsti dal Decreto, tale da configurare, per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento notevole degli obblighi relativi, che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso.

Il provvedimento del **LICENZIAMENTO DISCIPLINARE CON PREAVVISO** nel caso di notevole inadempimento in relazione alle disposizioni di cui al Codice Etico ed al Modello di Organizzazione, Gestione e controllo adottato dalla Società.

Il provvedimento del **LICENZIAMENTO DISCIPLINARE SENZA PREAVVISO** si applica in caso di adozione di un **comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni** del presente Modello che, **ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati** dal Decreto, **leda l'elemento fiduciario** che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:

- redazione di documentazione incompleta o non veritiera;

- 
- violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, la Direzione Risorse Umane comunica l'erogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

#### **11.7. Misure nei confronti dei Terzi, Consulenti e Partner commerciali e/o finanziari**

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte dei dipendenti del Gruppo che operano in nome e per conto della Società, dei fornitori, Consulenti, Collaboratori e da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" dello stesso è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, 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.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

#### **11.8. Misure nei confronti degli Agenti**

Nei confronti dell'Agente che si rende responsabile di violazioni delle norme e disposizioni del Modello, a seconda della gravità del comportamento, verrà adottato:

- richiamo al rigoroso rispetto delle disposizioni del Modello; ovvero,
- il recesso per giusta causa.

In ogni caso resta inteso il risarcimento degli eventuali danni derivanti alla Società dal comportamento dell'Agente.

## **12. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

### **12.1. Verifiche e controlli sul Modello**

L'Organismo di Vigilanza programma le attività di vigilanza al fine di pianificare, in linea di massima, le proprie attività, prevedendo un calendario delle attività da svolgere nel corso del mandato, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

---

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

## **12.2. Aggiornamento ed adeguamento**

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

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

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Amministratore Delegato, che provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno ed all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;



- 
- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
  - riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.