

# **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001**

**S.I.S.S.A. Medialab s.r.l.**

Revisione 00 del 19/01/2016

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

## SOMMARIO

<b>1. QUADRO NORMATIVO .....</b>	<b>5</b>
1.1 Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 .....	5
1.2 L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente.....	6
1.3 Linee guida di Confindustria.....	7
<b>2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI S.I.S.S.A. MEDIALAB S.R.L.....</b>	<b>8</b>
2.1 L'attività di S.I.S.S.A. Medialab s.r.l. ....	8
2.2 Sistema di governance e assetto organizzativo di Sissa Medialab .....	8
2.3 Finalità del modello di organizzazione, gestione e controllo di Sissa Medialab .....	8
2.4 Costruzione e adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo di Sissa Medialab .....	9
<b>3. ANALISI DEL RISCHIO E MAPPATURA DEI RELATIVI CONTROLLI (PROTOCOLLI).....</b>	<b>12</b>
<b>4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>24</b>
4.1 Designazione e assegnazione dell'incarico .....	24
4.2 Requisiti dell'organo di vigilanza .....	24
4.3 Durata in carica .....	24
4.4 Cause di ineleggibilità e revoca dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi membri.....	25
4.5 Funzioni e poteri .....	25
4.5.1 I poteri dell'Organismo di vigilanza.....	25
4.5.2 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza .....	26
4.6 Reporting.....	27
4.6.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario.....	27
4.6.2 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza .....	27
4.7 Risorse dell'organismo di vigilanza.....	29
<b>5. CODICE DISCIPLINARE.....</b>	<b>30</b>
5.1 Premessa .....	30
5.2 Le Sanzioni .....	31

## Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

---

5.2.1 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	31
5.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti .....	33
5.2.3 Misure nei confronti degli amministratori.....	34
5.2.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners .....	34
<b>5.3 Modifiche ed aggiornamento del sistema disciplinare.....</b>	<b>35</b>
<b>5.4 Diffusione del Sistema disciplinare.....</b>	<b>35</b>
<b>5.5 Entrata in vigore.....</b>	<b>35</b>
<b>6. CODICE ETICO.....</b>	<b>36</b>
<b>6.1 Introduzione.....</b>	<b>36</b>
<b>6.2 Ambito di applicazione del Codice Etico .....</b>	<b>36</b>
<b>6.3 Premesse .....</b>	<b>36</b>
6.3.1 I comportamenti non etici .....	36
<b>6.4 Principi generali.....</b>	<b>37</b>
<b>6.5 Eticità nell'attività degli organi sociali e nell'organizzazione societaria.....</b>	<b>39</b>
6.5.1 Attività degli organi sociali.....	39
6.5.2 Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01 .....	39
<b>6.6 Eticità nei rapporti con i terzi.....</b>	<b>39</b>
6.6.1 Regali, omaggi e benefici .....	39
6.6.2 Donazioni a scopo di beneficenza o filantropico .....	40
6.6.3 Rapporti economici con partiti politici e organizzazioni sindacali .....	40
6.6.4 Rapporti con i fornitori.....	40
6.6.5 Contributi ed altre sponsorizzazioni .....	40
6.6.6 Concorrenza e antitrust .....	41
<b>6.7 Eticità nelle relazioni con i dipendenti .....</b>	<b>41</b>
6.7.1 Selezione del personale .....	41
6.7.2 Instaurazione del rapporto di lavoro .....	41
6.7.3 Gestione del personale .....	41
6.7.4 Salute e sicurezza .....	42
6.7.5 Tutela della privacy .....	42
6.7.6 Integrità e tutela della persona.....	42
<b>6.8 Eticità dei rapporti dei dipendenti e dei collaboratori nei confronti della società .....</b>	<b>42</b>
6.8.1 Gestione delle informazioni .....	42
6.8.2 Conflitto di interessi.....	43
<b>6.9 Modalità di attuazione del codice etico .....</b>	<b>43</b>
6.9.1 Diffusione e comunicazione del Codice Etico .....	43
6.9.2 Aggiornamento del Codice Etico .....	43
6.9.3 Vigilanza sull'osservanza del Codice Etico .....	43
6.9.4 Segnalazioni di violazione del Codice Etico .....	44
6.9.5 Sanzioni .....	44
<b>7. FORMAZIONE.....</b>	<b>45</b>

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

<b>7.1 Premessa .....</b>	<b>45</b>
<b>7.2 Piano di Formazione e Comunicazione.....</b>	<b>45</b>
7.2.1 La comunicazione iniziale.....	45
7.2.2 La formazione .....	45
<b>7.3 Informativa ai Collaboratori esterni, Professionisti e Fornitori.....</b>	<b>50</b>
<b>7.4 Comunicazione ai componenti degli Organi Sociali .....</b>	<b>51</b>

## **1. QUADRO NORMATIVO**

### **1.1 Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001**

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n.300" (di seguito il "Decreto"), è stato introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti per alcuni specifici reati o illeciti amministrativi commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi e che va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto:

- da persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- da persona che eserciti, anche in via di fatto, la gestione o il controllo dell'ente stesso
- da persona fisica sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il Decreto si applica in relazione sia a reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

L'articolo 9 comma 1 del Decreto individua le sanzioni che possono essere comminate all'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, ovvero:

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

d) pubblicazione della sentenza.

## **1.2 L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente**

L'art. 6 del d.lgs. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, prevede tuttavia una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, l'ente dimostri che:

- ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "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 nonché di proporre e verificare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza

L'esonero dalla responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito (soggetto apicale o sottoposto).

Il Decreto prevede quindi che il Modello di Organizzazione, gestione e controllo debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi gli illeciti previsti;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

### **1.3 Linee guida di Confindustria**

Per agevolare gli Enti nella definizione dei “modelli di organizzazione e gestione”, il Decreto dispone, all’art. 6, che possono essere utilizzati, come punti di riferimento, i codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, che valuta la loro idoneità.

Confindustria ha emanato e successivamente aggiornato le proprie “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001” (di seguito “Linee Guida”) che sono state giudicate dal Ministero della Giustizia “idonee al raggiungimento dello scopo fissato all’art. 6, comma 3 del D.lgs. n. 231/2001”.

Nelle Linee Guida sono tracciati gli elementi costitutivi di un idoneo modello organizzativo di prevenzione dei reati e sono definiti i principi fondamentali che devono caratterizzarlo.

S.I.S.S.A. Medialab s.r.l., nella predisposizione del Modello, si è ispirata alle sopra indicate Linee Guida.

## **2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI S.I.S.S.A. MEDIALAB S.R.L.**

### **2.1 L'attività di S.I.S.S.A. Medialab s.r.l.**

S.I.S.S.A. Medialab s.r.l. (d'ora in avanti Sissa Medialab) è una società a responsabilità limitata avente per oggetto:

- la pubblicazione e diffusione di pubblicazioni aventi ad oggetto materie scientifiche
- la progettazione e realizzazione di attività di educazione e di divulgazione scientifica
- attività di comunicazione istituzionale, ufficio stampa e organizzazione di eventi pubblici

La sede legale della società è situata a Trieste.

### **2.2 Sistema di governance e assetto organizzativo di Sissa Medialab**

*All. Organigramma di Sissa Medialab*

### **2.3 Finalità del modello di organizzazione, gestione e controllo di Sissa Medialab**

Con la definizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, Sissa Medialab istituisce ed implementa un sistema strutturato ed organico di procedure e regole di comportamento e di attività di controllo, da svolgersi principalmente in via preventiva, al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di illecito previste dal Decreto e di assicurare quindi condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali.

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- prevenire e limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illegali
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Sissa Medialab, nelle aree di attività nel cui ambito possono essere commessi gli illeciti previsti dal Decreto, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel presente

---

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

Modello in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti

- ribadire che Sissa Medialab non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le disposizioni di legge vigenti, sono comunque contrari ai principi etici cui Sissa Medialab intende attenersi
- prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo, ai loro sottoposti, sia dipendenti che collaboratori, nonché a tutti i consulenti, e, più in generale, terzi che agiscono anche di fatto per conto di Sissa Medialab, nei limiti dei poteri a questi delegati e relativamente all'ambito delle attività emerse come "a rischio". I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti pertanto a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con Sissa Medialab.

### **2.4 Costruzione e adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo di Sissa Medialab**

La definizione del Modello di Sissa Medialab è avvenuta mediante lo sviluppo delle seguenti fasi:

#### **1 - Step: Analisi ambientale (as is analysis)**

In una prima fase è stata condotta un'analisi del contesto aziendale di Sissa Medialab attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività della società, processi principali, sistema delle deleghe, ordini di servizio, disposizioni organizzative, procedure aziendali, etc..) e una serie di interviste con i soggetti chiave al fine di identificare e mappare i «processi sensibili» esposti maggiormente ai rischi di reato in termini di:

- Illecito a cui ciascun processo risulta esposto
- Potenziali modalità attuative del reato per ciascun processo
- Funzioni organizzative coinvolte nel processo
- Livello di copertura dei processi in termini di sistema dei poteri, sistemi informativi, procedure documentali esistenti e dei relativi controlli

**2 - Step: Analisi dei dati raccolti rispetto alle esigenze del decreto (gap analysis)**

In una seconda fase si è proceduti quindi con la valutazione della mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le carenze dei processi sensibili rispetto al quadro di protocolli ideali identificati.

In base alle risultanze delle analisi effettuate e delle previsioni e finalità del Decreto, sono stati opportunamente identificati gli interventi ritenuti necessari ed in particolari sono stati identificati e redatti specifici protocolli da applicare a ciascun processo sensibile al fine di prevenire la commissione degli illeciti contemplati dal Decreto.

Il risultato di tali attività è riportato nei seguenti documenti costitutivi del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Sissa Medialab:

1. Protocolli operativi (in allegato)
2. Organismo di Vigilanza
3. Sistema di flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza
4. Sistema disciplinare
5. Codice etico
6. Piano di formazione e comunicazione concernente il Modello
7. Piano per la prevenzione della corruzione

**Adozione, modifiche e integrazioni del Modello**

Il Decreto prevede che sia l'organo dirigente ad adottare il Modello, rimettendo ad ogni ente il compito di individuare al proprio interno l'organo cui affidare tale compito.

In coerenza con quanto indicato dalla Linee Guida di Confindustria, Sissa Medialab ha individuato nel proprio Consiglio di Amministrazione l'Organo Dirigente deputato all'adozione del Modello. Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza (OdV). Proposte di modifica sono incoraggiate da parte di tutto il personale e di tutti gli organi sociali.

Conseguentemente, essendo il presente documento un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza dello stesso Consiglio

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

di Amministrazione. Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- adeguamento a seguito dell'ampliamento del catalogo dei reati obiettivo del D.Lgs.231 o a seguito di una variazione significativa dei rischi dovuta a mutamenti dell'attività aziendale
- adeguamento a seguito della consumazione di reati o della constatazione di comportamenti elusivi da presidiare
- soppressione o modifica di alcune parti del presente documento o degli allegati
- modifica dei compiti dell'OdV
- individuazione di un OdV diverso da quello attualmente previsto
- aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali

E' peraltro riconosciuta all'amministratore delegato la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento di carattere esclusivamente formale, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza.

Di tali modifiche o integrazioni dovrà essere prontamente informato il Consiglio di Amministrazione e l'OdV.

Per quanto concerne il protocollo salute e sicurezza, nella definizione del protocollo e degli allegati sono ivi previste forme di consultazione e coinvolgimento dei lavoratori e delle figure del sistema di sicurezza (RSPP, addetti SPP, RLS, medico competente, ecc...)

L'aggiornamento dell'organigramma a seguito dell'assunzione, cessazione, avvicendamento o del mutamento di mansioni del personale o dei collaboratori continuativi non necessita di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione ma viene esercitato in autonomia dai responsabili di funzione previa comunicazione all'amministratore delegato, che aggiorna l'organigramma e ove necessario i protocolli e lo comunica al personale interessato e all'OdV.

### **Messa a disposizione del modello**

Il modello nella sua versione vigente completo degli allegati è reso disponibile a tutto il personale e agli organi societari in versione di sola lettura nella intranet aziendale.

### **3. ANALISI DEL RISCHIO E MAPPATURA DEI RELATIVI CONTROLLI (PROTOCOLLI)**

In questa sezione si riporta l'elenco dei reati a cui fa riferimento il D.Lgs. 231/2001. In coda ad ogni categoria di illeciti è inserita una breve disamina di quali aree e attività di Sissa Medialab sono state individuate, nell'analisi iniziale, come "a rischio" con riguardo a quelle specifiche fattispecie criminose.

Da ultimo, è stilato un elenco dettagliato degli appositi protocolli (allegati al presente Modello) previsti e predisposti dalla società al fine di impedire la commissione degli illeciti elencati.

#### **TIPOLOGIE DI REATO RILEVANTI AI FINI DEL D.LGS. 231/2001 E LIVELLO DI RISCHIO ALL'INTERNO DI SISSA MEDIALAB**

##### **1) Delitti contro la Pubblica Amministrazione**

Il D.Lgs. 231/2001 si riferisce, innanzitutto (artt. 24 e 25), ai reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.).

Risulta evidente come il rischio di commissione di illeciti appartenenti a questa categoria sia congenito allo svolgimento delle stesse attività primarie di Sissa Medialab, in quanto la società si occupa di: pubblicazione di riviste di carattere scientifico e culturale; progettazione e realizzazione di musei, mostre ed eventi promozionali in materia scientifica; pianificazione, coordinamento e realizzazione di tutte le attività di comunicazione e merchandising per la SISSA; partecipazione a progetti di studio finanziati pubblicamente in materia di comunicazione scientifica; corsi di formazione e sviluppo di processi di formazione e aggiornamento basati sulla tecnologia dell' e-learning.

Le autorità pubbliche con cui la società viene a contatto nelle sue attività possono fungere sia da committenti che da erogatrici di finanziamenti pubblici: conseguentemente, si palesa il rischio di commissione di reati di corruzione/concussione e similari nei confronti della pubblica amministrazione. In particolare, sono relativamente frequenti le richieste di contributi pubblici e le istanze di partecipazione a progetti finanziati dalla pubblica amministrazione, per le quali il rischio di commissione di illeciti è di certo riscontrabile, seppur basso. Si deve inoltre riconoscere l'esistenza di un rischio, pur di modesta entità, che il personale possa forzare i sistemi informatici per l'ottenimento di vantaggi in capo all'azienda.

È altresì esposta al rischio di commissione di questa tipologia di illeciti l'attività amministrativa e contabile di Sissa Medialab, in quanto potenzialmente capace di creare e mettere a disposizione provviste e/o altre utilità, prodromiche ai reati di corruzione.

Parimenti, esiste un ridotto rischio che tali provviste e/o utilità possano essere predisposte nell'attività di gestione del credito, attraverso mancate o ritardate coltivazioni di un credito, ovvero attraverso la sottoscrizione di transazioni, o ancora nell'attività di fatturazione attiva, attraverso la non fatturazione, la sottofatturazione, o l'emissione di note di credito, nonché nelle attività di inventariazione dei beni ammortizzabili e di gestione del magazzino.

Un rischio basso di commissione di illeciti appartenenti a questa categoria è comunque astrattamente configurabile anche nell'ambito dei rapporti coi clienti: particolare fonte di pericolo potranno essere i contratti di servizio e, in particolare, quelli relativi a servizi prestati in outsourcing per l'azionista.

La società non partecipa a gare di appalto, di conseguenza il rischio di commissione di reati nell'ambito di queste è trascurabile perché nullo.

Nel caso di ispezioni e controlli da parte delle pubbliche amministrazioni, potrebbe astrattamente configurarsi il pericolo di commissione di reati di corruzione/concussione o truffa per favorire la

società: in ogni caso il rischio è basso e comunque riducibile ai minimi termini mediante l'adozione e consolidazione di apposite procedure.

Da ultimo, la commissione dei reati sopra elencati è astrattamente possibile avuto riguardo alle sponsorizzazioni, agli omaggi e alle donazioni: tuttavia, il carattere eccezionale e il modesto importo di queste aiutano a ridurre sensibilmente il rischio.

## **2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati**

L'art. 7 della L. 18/03/2008 n. 48 ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 24-bis, relativo alla commissione di delitti informatici e trattamento illecito di dati previsti dal codice penale.

In particolare, il testo fa riferimento alle fattispecie seguenti:

- accesso abusivo ad un sistema informatico telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici e telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

La società è dotata di una rete aziendale composta da alcuni server e una trentina di client sia portatili che fissi, ciascuno dotato del software necessario allo svolgimento delle mansioni degli addetti, i quali si occupano di progettazione software e di reti di pc, dell'amministrazione di sistemi, della manutenzione del software di rete, di quello operativo standardizzato, di quello personalizzato per la

---

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

pubblicazione delle riviste telematiche di cui Sissa Medialab è responsabile, nonché dello smaltimento dell'hardware e della gestione della privacy, mentre la gestione dell'hosting dei server è affidata in parte alla SISSA, in parte a società esterna. Esiste una dettagliata prassi aziendale, pur non formalizzata, per l'utilizzo della rete e della posta elettronica; inoltre gli accessi e le autorizzazioni a fini privacy degli addetti sono ben profilati e monitorati.

Gli stessi siti produttivi, ove si trovano i terminali, si trovano all'interno del campus della SISSA e sono quindi ben presidiati da controlli con badge elettronico degli accessi diurni, impianti di allarme e CCTV, e da sorveglianza notturna. Il rischio di commissione di delitti informatici e trattamento illecito di dati, riportati sopra, è quindi presente ma ridotto al minimo.

### **3) Delitti di criminalità organizzata**

L'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 2, comma 29 della L. n. 94 del 2009, accoglie un elenco di fattispecie criminose riferibili ai reati di criminalità organizzata da cui può derivare la responsabilità dell'ente. In particolare sono nominati:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);

### **4) Delitti contro la pubblica fede**

All'articolo 25-bis del D.Lgs. 231/2001, è stata introdotta, con l'art. 6 della L. 23/11/2001 n. 409, la responsabilità dell'ente per un elenco tassativo di reati in tema di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo".

Per quanto riguarda la società, avuto riguardo all'attività svolta, il rischio di commissione di tale tipologia di reati è inesistente.

### **5) Delitti contro l'industria e il commercio**

L'art. 15 comma 7 lettera b) della L. 23/07/2009 n. 99 ha introdotto l'art. 25-bis.1 relativo ai delitti contro l'industria ed il commercio previsti dal codice penale.

Le fattispecie criminose prese in considerazione dall'intervento normativo sono le seguenti:

- turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

Tenute in considerazione le attività principali di Sissa Medialab, risulterà subito evidente come il rischio di commissione di questo tipo di reati sia basso, se non totalmente inesistente avuto riguardo ad alcune singole fattispecie.

### **6) Reati societari**

L'art. 25-ter, introdotto dal D.Lgs. 28/03/2002 n.61, ha integrato il D.Lgs. 231/2001 con la previsione della punibilità dei reati societari. Nella specie, l'elenco comprende:

- false comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2621-bis c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

Per quanto riguarda il rischio di commissione di reati a carattere di corruzione e similari può valere quanto detto su quali siano le attività a rischio di corruzione/concussione (o di porre in essere attività propedeutica a quelli stessi reati, attraverso la predisposizione di beni e/o altre utilità).

Per quanto concerne i reati societari a cui fa riferimento l'elenco di cui sopra, invece, il rischio si palesa preponderatamente nella gestione dei processi amministrativi, comprese le attività di gestione contabile e tributaria. Particolarmente sensibile sarà l'attività di contabilità, poiché i processi contabili sono essenziali per la definizione del bilancio di esercizio: da una non corretta estensione dello stesso possono eventualmente realizzarsi le fattispecie criminose considerate. In Sissa Medialab, i bilanci vengono predisposti dagli amministratori sulla base delle scritture contabili elaborate durante l'anno, e successivamente presentati alla società di revisione. I dichiarativi fiscali invece sono predisposti dagli amministratori sulla base dei dati in loro possesso e di quelli forniti dalla società; gli stessi provvedono all'invio telematico dei dichiarativi e al pagamento delle imposte liquidate.

La società di revisione, data la ridotta dimensione di Sissa Medialab, accede facilmente agli uffici degli amministratori ed esegue sopralluoghi presso la sede aziendale in maniera sporadica, ad esempio per il reperimento di informazioni relative al controllo interno, provvedendo altrimenti gli amministratori a fornire tutta la documentazione e tutti i dati necessari. La profonda collaborazione tra revisori e amministratori, che si intensifica nel periodo dell'approvazione del bilancio annuale d'esercizio costituisce solido baluardo contro il rischio di realizzazione delle fattispecie sopraelencate.

È noto come siano "a rischio" di commissione di reati societari le cd. "operazioni straordinarie": tuttavia la società non ha, fin dalla fondazione, mai eseguito operazioni di tal tipo, salvo alcune modeste revisioni statutarie non impattanti sul modello presente Modello. In ogni caso, il rischio, già basso, è attenuato dal fatto che Sissa Medialab non sia attualmente titolare di partecipazioni in imprese od enti, e dunque non le gestisce.

In ogni caso, considerate le ridotte dimensioni aziendali e la qualificata composizione dell'organo amministrativo, il rischio di commissione di questo tipo di illeciti è molto ridotto. Invero, il processo di deliberazione societaria di Sissa Medialab risulta molto semplificato sia per la snellezza dell'organo amministrativo che per la presenza del socio unico. Gli stessi meccanismi di tutela, peraltro, si sovrappongono sostanzialmente alle disposizioni codicistiche, non essendo necessaria l'adozione di un regolamento di assemblea, né di particolari modalità di convocazione o formalizzazione della volontà assembleare o degli amministratori.

### **7) Terrorismo ed eversione**

L'art. 3 della L. 14/01/2003 n.7 ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-quater, quindi la punibilità dell'ente in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

L'attività di Sissa Medialab, evidentemente, mal si presta alla commissione di reati di ispirazione terroristica o eversiva. Solo eventualmente un rischio decisamente modesto può comunque derivare da accessi indesiderati. In ogni caso, si ribadisce come Sissa Medialab trovi la sua concreta collocazione all'interno del campus di SISSA, e dunque si giovi dei sistemi di controllo diurni e notturni approntati per lo stesso campus.

### **8) Delitti contro la personalità individuale**

L'art. 5 della L. 11/08/2003 n. 228 ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-quinquies inerente alla commissione dei seguenti reati:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione e pornografia minorili, detenzione di materiale pornografico (artt. 600-bis, 600-ter e 600-quater c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi (artt. 601 e 602 c.p.).

Con l'introduzione dell'art. 25-quater.1, la legge 09/01/2006 n. 7 ha esteso l'applicabilità del D.Lgs. 231/2001 alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

Da ultimo, il D.lgs. 39/2014 ha apportato delle modifiche al Decreto 231, prevedendo quindi la possibilità di sanzione pecuniaria per il reato di adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

Avuto riguardo alle attività principali svolte da Sissa Medialab, si intuisce come il rischio di commissione dei reati sopra elencati sia molto ridotto. È noto, tuttavia, come internet costituisca un mezzo diffuso per la perpetrazione di molti delle fattispecie criminose a cui si è fatto riferimento: si ribadisce però come la società abbia già da tempo predisposto una dettagliata prassi aziendale per l'utilizzo della rete e della posta elettronica, anche a guardia del verificarsi di tali spiacevoli vicende. Il rischio di commissione dei reati in questione è dunque piuttosto modesto, considerato, inoltre, che la

responsabilità amministrativa dell'ente si potrebbe configurare solo laddove il reato fosse commesso nell'interesse o a vantaggio dello stesso: appare però evidente come tale ultima condizione difficilmente, nella pratica, potrà trovare riscontro.

#### **9) Abuso di mercato**

L'art. 9 della L. 18/04/2005 n. 62 ha integrato il D.Lgs. 231/2001 con l'art. 25-sexies inerenti ai reati previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del D.Lgs. 58/1998 (c.d. Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria), ovvero i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

Il rischio di commissione di questi illeciti da parte di Sissa Medialab, dato conto delle ridotte dimensioni e della mancanza di quotazione in borsa, è vicino allo zero.

#### **10) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**

L'art. 9 della L. 03/08/2007 n. 123, ha inserito l'art. 25-septies all'interno del D.Lgs. 231/2001, e conseguentemente ha esteso la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica prevista per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato alle ipotesi di violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Tale responsabilità sussiste in relazione alla commissione dei delitti di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e di lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 comma 3 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

La responsabilità amministrativa, anche se è prevista per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, è distinta dalla responsabilità penale. Infatti sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

Il personale di Sissa Medialab svolge prevalentemente attività di natura intellettuale, il che riduce più che sensibilmente il rischio che si realizzino le fattispecie prese in considerazione dall'articolo 25-septies del D.Lgs. 231/2001. In ogni caso la sicurezza sul lavoro è garantita da un documento che comprende la valutazione dei rischi, ampiamente istruito ed aggiornato dal RSPP, consulente di provata esperienza ed esterno all'azienda. È inoltre implementato un sistema di addestramento e di formazione

per tutti i neo-assunti con verifica dell'efficacia della formazione impartita. Per tutte le figure aziendali di riferimento sono previste scadenze periodiche in materia di formazione per la sicurezza. Sono altresì stabilite visite mediche per i videoterminalisti.

**11) Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**

La responsabilità dell'ente per i reati di cui in rubrica è sancita dall'art. 25-octies, introdotto dal'art. 63, comma 3 del D.Lgs. 231/2007, e successivamente modificato dalla L. n. 186 del 2014, che ha introdotto il reato di autoriciclaggio tra quelli contemplati dal D. Lgs. 231/2001.

Le attività maggiormente esposte al rischio di realizzazione delle fattispecie criminose ivi considerate sono quelle che accedono all'area amministrativa, con particolare riferimento alle attività di contabilità. Tuttavia un attento monitoraggio dei flussi di denaro in entrata ed in uscita, nonché di tutto il ciclo contabile, consente di limitare i rischi, per il resto congeniti all'attività. In ogni caso, in Sissa Medialab, le transazioni economiche sono operate in massima parte da intermediari finanziari soggetti alla normativa in materia di segnalazione antiriciclaggio: le stesse operazioni sono poi registrate e riscontrate anche degli amministratori, soggetti alla stessa normativa.

**12) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**

L'art. 15 comma 7 lettera c) della L. 23/07/2009 n. 99 ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-novies, relativo ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla L. 22/04/1941 n. 633.

Tenuto conto che l'attività principale della società riguarda la pubblicazione di riviste di carattere scientifico e culturale, risulta evidente come il rischio di realizzazione delle fattispecie a cui fa riferimento l'art. 25-novies non sia astrattamente trascurabile. In ogni caso Sissa Medialab si è da tempo dotata di adeguati strumenti al fine di ridurre tale rischio ai minimi termini. Difatti gli autori dei papers pubblicandi sono tenuti a sottoscrivere una serie di "termini e condizioni" indicati dalla società e conoscibili attraverso la pagina web della stessa. Con l'accettazione di questi, l'autore garantisce, tra l'altro, che il manoscritto sia autentico, conferendo altresì piena disponibilità a Sissa Medialab del copyright internazionale sulla pubblicazione. Il tenore e il contenuto delle dichiarazioni a cui sono tenuti gli autori, previste come pre-requisito per la pubblicazione degli elaborati, variano per meglio adattarsi alle diverse caratteristiche del giornale sul quale è prevista la pubblicazione, ovvero dello

stesso paper pubblicando. In aggiunta a tali dichiarazioni, IOP (casa editrice cui Sissa fa riferimento) si avvale di un moderno software antiplagio, di modo da segnalare preventivamente eventuali contenuti coperti da diritto d'autore.

**13) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

Tale fattispecie è contemplata dall'articolo 25-decies del D.Lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 121 del 2011.

**14) Reati ambientali**

L'art. 25 undecies, introdotto nel D.Lgs. 231/2001 a partire dal 2011 con il D.Lgs. n. 121, modificato e integrato dalla successiva L. 68/2015, raccoglie un elenco tassativo di reati in materia ambientale.

L'attività della società, avendo natura prevalentemente intellettuale, presenta rischi molto limitati di inquinamento esterno. I rischi più significativi si riscontrano in materia di corretta gestione dei rifiuti; anche in questo caso tuttavia, il rischio di commettere alcuno dei reati presi in considerazione dalla norma è molto modesto.

**15) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

L'art. 25-duodecies, relativo al reato di cui in rubrica, è stato introdotto dal D.Lgs. 109/2012.

In Sissa Medialab il reclutamento e la selezione del personale vengono effettuati dando evidenza pubblica al posto vacante, comunicando le caratteristiche puntuali del soggetto da assumere. I curricula vitae sono vagliati da una commissione apposita, che procede anche a colloqui di approfondimento e alla verifica della documentazione. Il rischio di assumere o impiegare in altro modo personale non in regola con i permessi di soggiorno è dunque considerevolmente modesto.

**16) Reati transnazionali**

È degno di nota come L. 16/03/2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001) abbia esteso con l'art. 10 la responsabilità amministrativa degli enti in

---

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

relazione ad un elenco tassativo di reati transnazionali, così come definiti all'art. 3 della stessa Legge, per i quali si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

### **ELENCO PROTOCOLLI**

#### **PROCESSO DI GOVERNANCE**

- Operazioni straordinarie (PROT/STRA)

#### **PROCESSO AMMINISTRATIVO**

- Amministrazione (PROT/AMM)
- Riesame del contratto (PROT/RIE)
- Approvvigionamento beni e servizi (PROT/APP)
- Magazzino (PROT/MAG)
- Amministrazione del personale (PROT/AMP)
- Predisposizione del bilancio (PROT/BIL)
- Gestione del credito (PROT/CRE)

#### **PROCESSO AFFARI LEGALI E RAPPORTI CON LA P.A.**

- Gestione del contenzioso (PROT/CONT)
- Contributi pubblici (PROT/CTRB)
- Partecipazione appalti (PROT/APL)

#### **PROCESSO DI GESTIONE DELLA SECURITY**

- Gestione della security (PROT/SEC)

**EDP**

- Procedure IT:
  - Regolamento utilizzo strumenti informatici
  - Gestione utenti
  - Logging
  - Backup
  - Amministrazione di sistema e referenti servizi
  - Gestione configurazione e aggiornamento sistemi
  - Gestione password
  - Gestione licenze
  - Smaltimento supporti

**PROCESSO SICUREZZA SUL LAVORO**

- Salute e sicurezza sul lavoro (PROT/SSL)
- Gestione dei rifiuti (PROT/RIF)

#### **4. ORGANISMO DI VIGILANZA**

##### **4.1 Designazione e assegnazione dell'incarico**

L'organo di vigilanza è istituito con delibera motivata dal Consiglio di Amministrazione che approva il presente Modello.

L'organo può essere monocratico o composto da un numero dispari di componenti, sino a un massimo di cinque.

Con la medesima delibera si determinano il numero dei componenti, l'autorità, i poteri, il budget di spesa, responsabilità e compiti, più oltre specificati.

Si precisa che l'istituzione dell'organo di vigilanza non esime i vari organi sociali, il Presidente, i consiglieri del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, i Responsabili di funzione dalle attribuzioni e dalle responsabilità previste dal D.lg. 231/01, dal codice civile e dalla legge in materia di vigilanza e controllo in relazione al rischio di commissione dei reati previsti dal citato decreto.

##### **4.2 Requisiti dell'organo di vigilanza**

In ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. n.231/01, l'organismo di vigilanza è dotato dei requisiti di:

- indipendenza, garantita dalla collocazione in posizione gerarchica di vertice dell'azienda, rispondendo direttamente al Consiglio di Amministrazione
- autonomia nei poteri di iniziativa e controllo, definiti specificatamente nel regolamento interno definito e approvato dall'organo di vigilanza stesso
- professionalità, possiede cioè quel bagaglio di strumenti e tecniche indispensabili per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata
- continuità di azione

##### **4.3 Durata in carica**

Al fine di garantire la continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza, necessaria alla corretta ed efficace attuazione del Modello, la durata dell'incarico dello stesso è pari alla durata del Consiglio di Amministrazione, e comunque non inferiore ad anni tre. Ciascun componente è rieleggibile una sola

volta e resta in ogni caso in carica fino alla nomina del suo successore. La delibera di nomina dell'Organismo di Vigilanza determina anche il compenso spettante ai singoli membri.

#### **4.4 Cause di ineleggibilità e revoca dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi membri**

L'Organismo di Vigilanza (e ogni suo membro) può essere revocato esclusivamente dal Consiglio di Amministrazione e solo a fronte di una giusta causa, dove per giusta causa si intende:

- grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza
- il verificarsi di eventi che rendano il/i componente/i dell'organo di vigilanza non idoneo a svolgere le funzioni proprie dell'organo stesso o che ne impediscano l'esercizio delle funzioni per un periodo superiore ai tre mesi
- il verificarsi di eventi incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziative e controllo, indipendenza e continuità d'azione – propri dell'organismo di vigilanza
- sentenza passata in giudicato a carico dei membri dell'organismo di vigilanza per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/01

Ogni membro dell'organo di vigilanza potrà rinunciare motivatamente all'incarico in qualunque momento con obbligo di preavviso pari a due mesi.

Il membro revocato o che rinunci all'incarico viene sostituito senza ritardo. Il sostituto resta in carica fino alla scadenza del mandato triennale in corso al momento della sua nomina.

#### **4.5 Funzioni e poteri**

##### *4.5.1 I poteri dell'Organismo di vigilanza*

Nell'esercizio delle proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza:

- ha libero accesso ad ogni area aziendale ed alla documentazione - cartacea e non - in essa conservata
- può chiedere l'ausilio dei dipendenti e dei dirigenti competenti
- può avvalersi di consulenti esterni

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

- può chiedere informazioni relative alle attività a rischio ai dipendenti, all'organo amministrativo, al revisore, a consulenti di Sissa Medialab
- può chiedere informazioni e documenti relativi alle attività a rischio ai prestatori d'opera e alle aziende in appalto
- può chiedere l'immediato intervento dell'organo amministrativo qualora riscontri ostacoli alle proprie funzioni

### *4.5.2 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza*

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- vigilare sulla reale (e non solo formale) capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei soggetti che vi sono tenuti (quali Dipendenti, Consulenti e Partner a vario titolo), valutando la coerenza tra i comportamenti concretamente attuati in azienda e quanto previsto dalle disposizioni contenute nel presente modello
- vigilare sul mantenimento dei requisiti di solidità e funzionalità del modello e proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche e gli aggiornamenti ritenuti opportuni o necessari per garantire la costante efficacia del Modello in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali

### Attività di verifica

L'organo di vigilanza è tenuto a effettuare:

- verifiche periodiche a campione su singoli atti nei processi a rischio, così come definiti dal presente Modello, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli organi societari deputati
- verifiche sui processi aziendali, ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine

### **4.6 Reporting**

#### *4.6.1 Reporting 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. Sono previste le linee di riporto seguenti:

- continuativa, nei confronti dell'amministratore delegato, il quale informa il Consiglio di Amministrazione
- trasmettendo tempestivamente i verbali delle proprie riunioni, nei confronti del Consiglio di Amministrazione

Sono previsti inoltre i seguenti flussi informativi cui è tenuto l'organo di vigilanza nell'esercizio delle sue funzioni:

- a) alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa tutti gli Amministratori. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni
- b) alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte del Revisore, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni

Il Consiglio di Amministrazione e l'amministratore delegato hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

#### *4.6.2 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza*

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Sissa Medialab ai sensi del D.lgs. 231/01. In particolare:

- Il responsabile di funzione ha l'obbligo di comunicare tempestivamente e riservatamente eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal D.lgs. 231/01 o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello
- Ciascun dipendente deve segnalare tempestivamente e riservatamente la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza
- I consulenti, i collaboratori e i partner a vario titolo, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di Sissa Medialab, sono tenuti a segnalare tempestivamente e riservatamente la commissione o il pericolo di commissione di reati previsti dal D.lgs. 231/01 direttamente all'Organismo di Vigilanza, con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente

Gli Organi Societari, i Dipendenti e, nei modi e nei limiti previsti contrattualmente, Consulenti e Partner devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza in via riservata le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano Sissa Medialab o suoi Dipendenti od Organi Societari
- i rapporti preparati dalle funzioni competenti nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/01

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare.

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

L'Organismo di Vigilanza può non prendere in considerazione eventuali segnalazioni anonime. Resta peraltro inteso che l'organo di vigilanza si obbliga a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza delle informazioni acquisite e raccolte nello svolgimento delle proprie funzioni ed il rispetto dell'anonimato di chi effettui segnalazioni ovvero si rivolga all'Organismo di Vigilanza per chiedere assistenza in relazione all'attuazione del Modello, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Organizzazione o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

### **4.7 Risorse dell'organismo di vigilanza**

Sissa Medialab fornisce all'Organismo di Vigilanza le risorse materiali e finanziarie necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza sottopone periodicamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione un piano di spesa per l'anno successivo. Contestualmente presenterà al Consiglio di Amministrazione il rendiconto delle spese eventualmente sostenute.

All'Organismo di Vigilanza è concesso di eccedere i limiti di spesa stabiliti purché ciò avvenga in relazione all'esigenza di intervenire urgentemente rispetto a circostanze eccezionali e comunque a costi ragionevoli e proporzionati al proprio ruolo nell'ambito dell'azienda. Le ragioni dell'urgenza e l'eccezionalità delle circostanze dovranno essere dimostrate e descritte in occasione del rendiconto annuale che l'Organismo di Vigilanza dovrà presentare contestualmente alla presentazione del nuovo piano di spesa.

## **5. CODICE DISCIPLINARE**

### **5.1 Premessa**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/01 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

Sissa Medialab, ai fini dell'applicazione delle prescrizioni comportamentali previste dal presente Modello, ha previsto un sistema disciplinare volto a punire atti e comportamenti posti in essere in violazione delle regole di condotta contemplate dal presente Modello, dal D.lgs. n. 231 del 2001 e, più in generale, dalla normativa societaria e penale.

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle regole del Modello; pertanto essa sarà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01.

E' stato pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di graduazione della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

I criteri cui si farà riferimento nel definire, nei singoli casi, il tipo e l'entità della sanzione, sono i seguenti:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, questa ultima per negligenza, imprudenza o imperizia)
- b) rilevanza degli obblighi violati
- c) potenzialità del danno derivante all'organizzazione o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni
- d) livello di responsabilità gerarchica o tecnica
- e) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari

---

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

f) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica soltanto la sanzione più grave.

La valutazione delle violazioni al Modello e la proposta dei provvedimenti disciplinari o delle misure di tutela da comminare sono attribuite all'Organismo di Vigilanza.

La decisione in merito alle sanzioni e misure di tutela da adottare per le violazioni al Modello commesse dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, dai collaboratori esterni soggetti a vigilanza e dai soggetti apicali che non inducono alla realizzazione di reati di natura collegiale o che non comportano come misura di tutela la revoca della nomina di Amministratore è di competenza del Consiglio di Amministrazione che può delegare per i dipendenti e i fornitori/prestatori d'opera all'uopo un dirigente.

La decisione in merito alle sanzioni e misure di tutela da adottare per le violazioni al Modello commesse dagli Amministratori è di competenza dell'Assemblea dei Soci.

### **5.2 Le Sanzioni**

Sono soggetti al presente sistema disciplinare tutti i dipendenti, gli amministratori, il revisore, i collaboratori di Sissa Medialab, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con Sissa Medialab, nell'ambito dei rapporti stessi.

Il procedimento per l'irrogazione della sanzione disciplinare tiene conto dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

#### *5.2.1 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti*

In caso di violazione del modello organizzativo adottato dal Sissa Medialab ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 231/01, ai lavoratori dipendenti si applicano le sanzioni di seguito previste.

##### **A) Rimprovero verbale**

Incorre nel provvedimento di "rimprovero verbale" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello, o adotti nell'esercizio di attività nell'ambito delle aree sensibili un

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o alle disposizioni impartite da Sissa Medialab.

### **B) Rimprovero scritto**

Incorre nel provvedimento di “rimprovero scritto” il lavoratore che sia recidivo nelle violazioni del Modello di cui al punto precedente ovvero il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’esercizio di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, o alle disposizioni impartite da Sissa Medialab esponga l’integrità del patrimonio o dei beni di Sissa Medialab ad una situazione di oggettivo pericolo.

### **C) Multa nella misura massima di 3 ore della retribuzione**

Incorre nel provvedimento della “multa” il lavoratore che sia recidivo nelle violazioni del Modello di cui ai punti precedenti ovvero che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’esercizio di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, o alle disposizioni impartite dall’Azienda esponga l’integrità della propria persona ad una situazione di oggettivo pericolo.

### **D) Sospensione dal servizio con ritenuta della retribuzione per un massimo di 5 giorni**

Incorre nel provvedimento di “sospensione dal servizio” il lavoratore che sia recidivo nelle violazioni del Modello di cui ai punti precedenti ovvero che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’esercizio di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, o alle disposizioni impartite dall’Azienda esponga l’integrità degli organi sociali, dei dipendenti e degli altri collaboratori dell’Azienda o di terzi ad una situazione di oggettivo pericolo; incorre nella medesima sanzione il soggetto apicale che non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello.

### **E) Risoluzione del contratto di lavoro**

Incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso e con TFR il lavoratore che abbia ad esempio compiuto reiterate infrazioni di cui ai punti precedenti.

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso e con TFR il lavoratore che compia atti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/01, ravvisandosi in tali comportamenti un'infrazione così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, o abbia riportato condanna passata in giudicato per uno dei reato previsti dal D.lgs. 231/01 e tutelati dal Modello.

Incorre nella medesima sanzione il soggetto apicale che non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello che hanno condotto alla perpetrazione di un reato.

### *5.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti*

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, in base alla gravità dell'illecito disciplinare commesso si prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari ex art. 7 Statuto dei Lavoratori:

#### A) Rimprovero verbale o scritto

Incorre nel provvedimento di "rimprovero verbale o scritto" il dirigente che violi quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello, che adotti un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o che ometta la segnalazione o tolleri irregolarità commesse da altri dipendenti sottoposti alla sua direzione e/o alla sua vigilanza.

#### B) Licenziamento con preavviso, ex art. 2118 c.c.

Incorre nel provvedimento del "Licenziamento ex art. 2118 c.c." il dirigente che violi gravemente le procedure interne previste dal Modello, manifesti una grave negligenza o imperizia rispetto alle prescrizioni del Modello, non sappia individuare, ometta di segnalare o tolleri gravi irregolarità commesse da altri dipendenti o che violi le prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.lgs. 231/01 di una gravità tale da esporre Sissa Medialab ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per Sissa Medialab intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il dirigente è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

#### C) Licenziamento immediato

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

Incorre nel provvedimento del “Licenziamento per giusta causa” il dirigente che adotti un comportamento in palese grave violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico di Sissa Medialab delle misure previste dal D.lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

Le stesse sanzioni saranno proporzionalmente applicate al dirigente che per negligenza ovvero imperizia non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

### *5.2.3 Misure nei confronti degli amministratori*

In caso di violazione del Modello da parte di amministratori, l’Organo di Vigilanza informerà ogni componente del consiglio di amministrazione, i quali adotteranno i provvedimenti del caso nell’ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l’eventuale convocazione dell’assemblea dei soci con la proposta di eventuale revoca dalla carica.

La stessa sanzione prevista per la violazione del modello sarà applicata dai competenti organi aziendali anche a quegli amministratori, o membri dell’organismo di vigilanza che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

### *5.2.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners*

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni (stagisti, collaboratori a progetto o contratto - c.d. parasubordinati – outsourcer, fornitori, partner commerciali, ecc.) in contrasto con le disposizioni di cui al presente Modello potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l’ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali violazioni derivino danni concreti a carico di Sissa Medialab.

### **5.3 Modifiche ed aggiornamento del sistema disciplinare**

Sissa Medialab provvede ad aggiornare ed apportare le dovute modifiche per integrare le previsioni del presente Sistema disciplinare. Ogni modifica o integrazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione e ne viene data notizia nelle modalità di cui al paragrafo dedicato alla diffusione.

### **5.4 Diffusione del Sistema disciplinare**

Sissa Medialab si impegna a far conoscere e diffondere il presente sistema disciplinare a tutti i suoi destinatari. Per quanto concerne i dipendenti il sistema disciplinare sarà oggetto di affissione come previsto dal CCNL vigente e dallo Statuto dei Lavoratori.

Ciascun collaboratore, outsourcer di servizi e fornitore dovrà firmare una dichiarazione contenente la conferma dell'avvenuta presa di conoscenza dei contenuti del Sistema disciplinare, qualora tale dichiarazione non sia inclusa nella lettera di incarico.

Le prescrizioni del presente Sistema disciplinare saranno oggetto, nel loro insieme e/o distinte in specifiche sezioni, di periodiche iniziative di formazione e sensibilizzazione assieme ai contenuti del Codice Etico.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza dei portatori di interessi interni ed esterni anche su richiesta a Sissa Medialab.

### **5.5 Entrata in vigore**

Le disposizioni contenute nel presente Sistema disciplinare entrano in vigore il 19/01/2016 e vincolano da tale data il comportamento di tutti i soggetti per i quali hanno validità.

Per i contratti con soggetti esterni già stipulati alla data del 19/01/2016 valgono le norme transitorie di recepimento ed applicazione previste per il Codice Etico ed il Modello ex. D.lgs. 231/01.

## **6. CODICE ETICO**

### **6.1 Introduzione**

Sissa Medialab ritiene che l'etica d'impresa nasca dall'impegno moralmente positivo e personale dei singoli individui che in essa e con essa operano secondo principi di correttezza, lealtà, affidabilità ed onestà, anche nell'ottica dell'assunzione di responsabilità verso i terzi ed i colleghi.

Sissa Medialab considera questi valori morali come “assets intangibili” nella voce attiva del proprio patrimonio, ritenendo che l'osservanza dei suddetti principi costituisca non solo un impegno moralmente positivo, ma una ricchezza per l'impresa stessa, un valore primario ed essenziale.

A tal fine, Sissa Medialab ha deciso di adottare un Codice Etico che, in linea con i principi di lealtà e onestà, è volto a regolare, attraverso norme comportamentali, l'attività della società stessa, fissando i principi generali.

### **6.2 Ambito di applicazione del Codice Etico**

Questo Codice Etico dovrà essere osservato da tutti i Dipendenti, Collaboratori e Terzi che lavorano per conto di Sissa Medialab e deve servire di riferimento per tutte le procedure, policies, linee guida, rapporti contrattuali adottati dalla Società.

Ciascun dipendente e collaboratore renderà edotti i clienti, fornitori ed altri interlocutori con cui interagisce dell'avvenuta adozione del Codice Etico.

Particolare attenzione è richiesta ai Responsabili di funzione che sono chiamati a garantire che i principi ivi espressi siano costantemente applicati ed a mantenere un comportamento che sia di esempio ai propri collaboratori.

### **6.3 Premesse**

#### *6.3.1 I comportamenti non etici*

Non sono etici quei comportamenti che assunti da singole persone, più persone o organizzazioni di persone operanti per conto di Sissa Medialab costituiscono violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti. L'assunzione di comportamenti non etici compromette i rapporti tra Sissa Medialab ed i

propri Soci, tra Sissa Medialab ed i propri dipendenti e collaboratori, nonché tra Sissa Medialab ed i propri interlocutori istituzionali, imprenditoriali e finanziari, pubblici e privati.

I principi etici che saranno enunciati nel presente Codice Etico sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/01 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

### **6.4 Principi generali**

- Non discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori esterni ed interni, Sissa Medialab evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alle preferenze sessuali, allo stato di salute, all'etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose.

- Rispetto delle norme

Nell'ambito della loro attività professionale, i dipendenti, gli amministratori e i collaboratori di Sissa Medialab sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice Etico, le procedure aziendali, i regolamenti interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta in violazione di tali norme.

- Conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse della Società, devono sempre essere evitate e risolte prontamente le situazioni ove i soggetti coinvolti siano in conflitto di interesse. Si ritiene sussistente un conflitto di interesse nel caso in cui un dipendente, un collaboratore o un amministratore persegua un obiettivo diverso da quello perseguito da Sissa Medialab, ovvero si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse della Società, o lo procuri a terzi. La violazione di tali principi sarà sanzionata.

- Riservatezza

Sissa Medialab assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e comunque nel pieno rispetto delle norme vigenti. I dipendenti, gli amministratori e collaboratori della Società devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale. Tutti coloro che, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di gestione, di controllo e di servizio,

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

vengano a disporre di informazioni confidenziali e rilevanti sono tenuti a non abusare di tale privilegio informativo.

- Valore delle risorse umane

I dipendenti e i collaboratori di Sissa Medialab sono un fattore indispensabile per il successo aziendale. Per questo motivo Sissa Medialab tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio di conoscenza di ciascun dipendente e collaboratore.

Il mantenimento di un ambiente di lavoro sereno, stimolante e rispettoso delle esigenze di tutti è uno dei principi di Sissa Medialab, così come promuovere una politica di crescita personale e professionale per garantire uno sviluppo di carriera basato sulle competenze, la professionalità ed il merito.

Sissa Medialab assicura un idoneo programma di formazione e sensibilizzazione sulle problematiche inerenti al Codice Etico.

- Correttezza nei rapporti con i dipendenti

Sissa Medialab garantisce che, nei rapporti gerarchici intrattenuti con i dipendenti, non si manifestino occasioni in cui l'esercizio del principio di autorità sia lesivo della dignità e della professionalità del dipendente.

La Società opera le proprie scelte di organizzazione salvaguardando il valore professionale dei dipendenti.

- Integrità della persona

Sissa Medialab si impegna a tutelare l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e cura la sicurezza e l'igiene degli ambienti di lavoro.

## **6.5 Eticità nell'attività degli organi sociali e nell'organizzazione societaria**

### *6.5.1 Attività degli organi sociali*

L'attività degli organi sociali di Sissa Medialab è improntata al pieno rispetto delle regole fissate dallo Statuto e dalla legislazione vigente.

### *6.5.2 Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01*

Sissa Medialab si è dotata di un Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dal D.lgs 231/01. Tale Organismo avrà il compito di verificare l'uniforme applicazione del presente Codice Etico, nonché il rispetto, da parte di ciascun Dipendente, Collaboratore e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società, del "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo" ai sensi del D.lgs. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza riferirà direttamente al Consiglio di Amministrazione i risultati della propria attività, eventuali criticità e suggerirà eventuali interventi correttivi e migliorativi.

## **6.6 Eticità nei rapporti con i terzi**

### *6.6.1 Regali, omaggi e benefici*

Nei rapporti con i funzionari di istituzioni pubbliche, pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblici servizi, agli amministratori, al revisore, ai dipendenti e ai collaboratori della Società, è vietato dare o promettere denaro o qualsiasi utilità (ad esempio: regali, omaggi, benefici) di valore significativo sotto qualsiasi forma (fatto salvo il caso in cui questi siano di modico valore e rientrino nelle ordinarie prassi e consuetudini). Tale divieto vale sia nel caso in cui la condotta venga realizzata nell'interesse esclusivo del soggetto agente, sia che venga posta in essere con l'intento di procurare illecitamente vantaggio alla Società.

Gli amministratori, il revisore, i dipendenti e i collaboratori non devono accettare doni, servizi, regali, omaggi o benefici in qualsiasi forma (fatto salvo il caso in cui questi siano di modico valore e rientrino nelle ordinarie prassi e consuetudini), che possono influire sulle azioni da intraprendere nello svolgimento delle loro mansioni lavorative.

Quanto sopra non può essere eluso ricorrendo a terzi.

*6.6.2 Donazioni a scopo di beneficenza o filantropico*

Eventuali donazioni a scopo di beneficenza o filantropico vengono effettuate a favore di organizzazioni ed Enti che siano indipendenti ed abbiano diritto a riceverle ai sensi delle leggi vigenti, che offrano garanzia di qualità, di corretto utilizzo dei fondi e nei cui confronti possa escludersi ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

Tutte le elargizioni vengono adeguatamente documentate.

*6.6.3 Rapporti economici con partiti politici e organizzazioni sindacali*

Eventuali finanziamenti a partiti politici in Italia e all'estero sono effettuati da Sissa Medialab nel rispetto della legislazione vigente.

Sissa Medialab si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di indebita sollecitazione nei confronti di esponenti politici o sindacali ovvero di organizzazioni politiche o sindacali.

*6.6.4 Rapporti con i fornitori*

Gli acquisti di beni e servizi devono essere svolti con l'obiettivo di un massimo vantaggio competitivo per Sissa Medialab, ma considerando anche le pari opportunità per i fornitori e garantendo la massima trasparenza del processo di selezione degli stessi.

Nella scelta dei propri fornitori si tiene conto, oltre che della convenienza economica, anche della capacità tecnico/economica dei propri contraenti valutandone globalmente l'affidabilità con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.

Sissa Medialab e i suoi dipendenti e collaboratori si impegnano a predisporre tutte le procedure e azioni necessarie al fine di garantire la massima efficienza e trasparenza del processo di acquisto.

*6.6.5 Contributi ed altre sponsorizzazioni*

Sissa Medialab può aderire alle richieste di contributi, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni senza di fini di lucro.

Le attività di sponsorizzazione, che devono avere finalità congruenti con quelle di Sissa Medialab, ovvero ambientali, sono destinate solo a eventi o ad organismi che offrano garanzia di qualità, di corretto utilizzo dei fondi e nei cui confronti possa escludersi ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

### *6.6.6 Concorrenza e antitrust*

Sissa Medialab e i suoi collaboratori devono rispettare i principi e le regole della libera concorrenza e non devono violare la legge Concorrenza ed antitrust.

## **6.7 Eticità nelle relazioni con i dipendenti**

### *6.7.1 Selezione del personale*

La valutazione del personale da assumere è effettuata, come da apposito regolamento aziendale, in base alla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Sissa Medialab nei limiti delle informazioni disponibili adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale.

### *6.7.2 Instaurazione del rapporto di lavoro*

Il personale è assunto con contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di “lavoro nero”. Prima dell’instaurazione del rapporto di lavoro ogni dipendente riceve adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto medesimo in modo che l’accettazione dell’incarico sia basata sull’effettiva conoscenza dello stesso.

### *6.7.3 Gestione del personale*

---

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

Sissa Medialab evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti. Nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni prese sono basate sulla rispondenza dei profili posseduti dai dipendenti alle esigenze della Società, nonché su considerazioni di merito.

### *6.7.4 Salute e sicurezza*

Sissa Medialab si impegna a preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nel rispetto delle normative in vigore.

### *6.7.5 Tutela della privacy*

La privacy del dipendente è tutelata attraverso l'adozione di tutte le misure e le salvaguardie per il trattamento e la conservazione delle informazioni previste dalla legislazione vigente. È vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti.

### *6.7.6 Integrità e tutela della persona*

Sissa Medialab si impegna a tutelare l'integrità fisica ed il profilo morale dei dipendenti e ad assicurare il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento vessatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze; non sono ammesse molestie sessuali.

## **6.8 Eticità dei rapporti dei dipendenti e dei collaboratori nei confronti della società**

Ferme restando le obbligazioni e le previsioni della normativa e della contrattazione individuale e collettiva vigente, ciascun dipendente e ciascun collaboratore deve evitare comportamenti contrari all'etica aziendale, come individuata nel presente Codice Etico, che si riflettano sulla reputazione e sulla Società.

### *6.8.1 Gestione delle informazioni*

---

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

Le informazioni di Sissa Medialab sono accessibili solo alle persone autorizzate e sono protette dall'indebita divulgazione; solo le persone espressamente autorizzate dalla Società possono aver accesso alle informazioni interne e sono tenute ad attenersi alle istruzioni operative aziendali.

### *6.8.2 Conflitto di interessi*

Ciascun dipendente e ciascun collaboratore è tenuto a evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie attività.

## **6.9 Modalità di attuazione del codice etico**

### *6.9.1 Diffusione e comunicazione del Codice Etico*

Sissa Medialab si impegna a diffondere il Codice Etico, utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione come ad esempio le riunioni di informazione e formazione aziendali.

I dipendenti, gli amministratori, il revisore e collaboratori devono essere in possesso del Codice, conoscerne i contenuti ed osservare quanto in esso prescritto.

E' responsabilità di ciascuno, ed in particolare del management, includere i contenuti del Codice nei programmi di formazione e farne riferimento in tutte le procedure, policies.

### *6.9.2 Aggiornamento del Codice Etico*

L'Organismo di Vigilanza di Sissa Medialab potrà fornire un supporto alla revisione e all'aggiornamento del Codice Etico ove necessario.

### *6.9.3 Vigilanza sull'osservanza del Codice Etico*

L'Organismo di Vigilanza avrà il compito di vigilare a che i destinatari si attengano alle regole stabilite dal Codice Etico contenuto nel modello organizzativo di Sissa Medialab. Questo organo deve altresì rappresentare un riferimento importante per i dipendenti e per tutti coloro i quali si dovessero trovare nella situazione di verificare una mancata conformità. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di riunirsi periodicamente per verificare l'adempimento delle regole interne.

*6.9.4 Segnalazioni di violazione del Codice Etico*

Tutte le figure coinvolte sono tenute a riferire tempestivamente e riservatamente qualsiasi violazione del Codice ai loro responsabili e all'Organismo di Vigilanza.

Eventuali segnalazioni dovranno essere rese in modo dettagliato e saranno gestite riservatamente onde non dar luogo ad alcuna forma di ritorsione.

*6.9.5 Sanzioni*

Sissa Medialab potrà adottare, nei confronti del soggetto che si comporta in modo non conforme al Codice Etico, provvedimenti disciplinari secondo quanto previsto dal CCNL di settore, incluso, nelle ipotesi più gravi, la risoluzione del contratto, come dettagliato dall'accluso codice disciplinare.

Qualunque violazione da parte dei principali fornitori dei principi informativi del presente Codice Etico dovrà essere contestata dalla Società agli stessi e consentirà alla Società medesima di non avvalersi delle prestazioni del fornitore o di risolvere eventuali contratti/rapporti in essere secondo le clausole contrattuali previste.

## **7. FORMAZIONE**

### **7.1 Premessa**

Sissa Medialab, in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 231/01 e al fine di dare efficace attuazione al Modello, ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi in esso previsti nonché delle procedure/regole di comportamento aziendali ad esso riferibili.

Tale piano è gestito dalle competenti funzioni aziendali che si coordinano con l'Organo di Vigilanza e Controllo.

In particolare, per quanto attiene alla comunicazione, è previsto che il Modello sia consegnato ai destinatari del modello ed è inoltre salvato in apposita cartella condivisa assieme ai protocolli ad esso riferibili.

L'attività di formazione è adeguatamente documentata e la partecipazione agli incontri formativi è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza.

La verifica dell'efficacia della formazione è attuata mediante la somministrazione di test a scelta multipla al termine degli eventi formativi.

### **7.2 Piano di Formazione e Comunicazione**

#### *7.2.1 La comunicazione iniziale*

L'adozione del Modello è comunicata a tutti i Dipendenti, Collaboratori e Organi Sociali. Ai nuovi assunti viene consegnata una copia del Codice Etico ed un set informativo sintetico riguardante la normativa ex D.lgs. 231/01 ed i contenuti del Modello Organizzativo, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per Sissa Medialab.

#### *7.2.2 La formazione*

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/01 e del Modello di organizzazione, gestione e controllo è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano,

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società. In particolare, il piano formativo si differenzia in:

- a) Formazione generale dipendenti
- b) Formazione specifica del personale delle aree a rischio

### a) Formazione generale dipendenti

L'attività di formazione generale dei Dipendenti, oltre alla fase iniziale di neo assunzione, ha contenuti rivolti alla comprensione:

- del codice di condotta (Codice Etico)
- dei principali elementi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- delle aspettative della Società in merito a questioni etiche, della tutela dei dipendenti, ecc.

Il Programma iniziale di formazione generale dei Dipendenti all'atto dell'adozione del Modello Organizzativo da parte dell'ente è così disciplinato:

#### a.1. Nozioni di carattere generale

Vengono fornite (sinteticamente) le nozioni sul D. Lgs. 231/01 e sui suoi effetti per la società:

- “Societas delinquere potest”
- Per cosa rispondono (reati specificatamente indicati dal legislatore)
- Quando rispondono (interesse o vantaggio)
- Esclusione della responsabilità (esimente)
- La “normativa” di riferimento

#### a.2. Le fattispecie di reato previste dal legislatore e le sanzioni

Vengono approfonditi gli aspetti del Decreto che più interessano, quali le tipologie di reato che implicano la responsabilità dell'ente, le sanzioni in cui si può incorrere, i soggetti che possono commettere, nell'esercizio della propria attività lavorativa, tali reati.

#### a) Le tipologie di reato

b) La tipologia delle sanzioni previste

c) Gli autori dei reati

a.3. I presupposti della responsabilità

Vengono illustrati i presupposti della responsabilità dell'ente e la c.d. "esimente".

- Interesse e vantaggio

La società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti aventi funzione di rappresentanza, amministrazione o direzione anche di fatto, ovvero da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

La responsabilità dell'ente per il reato commesso da soggetti apicali è riconosciuta ove l'ente stesso non dimostri che essi abbiano eluso fraudolentemente i Modelli di organizzazione e gestione. E' sufficiente l'intenzione, non è necessario l'effettivo vantaggio.

- Esclusione della responsabilità

Sissa Medialab non è responsabile del reato commesso dal soggetto in posizione apicale se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- I soggetti in posizione apicale 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 controllo
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il loro aggiornamento è affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza)

a.4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

---

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01 è costituito da uno o più documenti che descrivono i principi ed il funzionamento del “sistema di controlli” adottati dall’ente. Breve presentazione del Modello adottato.

### a.5. Focus sul Codice Etico

Il Codice Etico è uno dei documenti che concorre a costruire il sistema di organizzazione, controllo e gestione adottato dall’ente. Rappresenta il codice di comportamento dell’azienda nei suoi rapporti con gli interlocutori interni ed esterni. Viene data lettura del Codice Etico e consegna di copia a ciascuno dei dipendenti.

### a.6. Focus sull’Organismo di Vigilanza

Vengono illustrati i compiti dell’OdV:

- Vigilare sull’effettività del Modello (ovvero sulla coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello)
- Verificare l’adeguatezza del Modello, ossia la sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti
- Accertare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello
- Aggiornare, ove necessario in seguito a mutamenti organizzativi o normativi, il Modello, presentando proposta di adeguamento e verificandone, successivamente, l’attuazione e l’effettiva adeguatezza

Vengono illustrati i Requisiti per i componenti dell’OdV:

- Autonomia
- Indipendenza
- Professionalità
- Continuità di azione

Vengono quindi illustrati i poteri dell’OdV e viene data lettura dello Statuto dell’Organismo di Vigilanza.

a.7. Flussi di informazione

Viene data illustrazione dell'obbligo per tutti i Dipendenti di dare informazioni all'OdV riguardanti eventuali violazioni delle procedure di svolgimento dell'attività di settore come evidenziata nel Modello della società e di segnalazioni relative ad eventuali procedimenti a carico per i reati di cui al D.lgs. 231/01.

Tali segnalazioni possono avvenire nei modi previsti dal Modello.

Viene poi illustrato l'obbligo dei vari Responsabili di funzione relativamente a:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo poste in essere in attuazione del Modello
- le anomalie e le atipicità riscontrate
- le comunicazioni ricevute

a.8. Sistema sanzionatorio

Vengono illustrate le misure previste dal Sistema Disciplinare nell'ipotesi di violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e ne viene data copia a ciascun Dipendente.

b) Formazione specifica del personale delle aree a rischio

Successivamente alla prima formazione generale, che riguarda tutto il personale dipendente della Società, viene effettuata una formazione specifica esclusivamente al personale delle aree di rischio.

In particolare, la formazione specifica è svolta nei confronti dei Responsabili di funzione.

Tale formazione specifica è diretta a:

- illustrare la mappatura dei rischi di irregolarità nelle singole aree
- definire le specifiche criticità di ogni area
- illustrare le procedure di adeguamento adottate dalla società per prevenire le irregolarità e presentare l'organigramma delle singole aree

Viene consegnata copia delle mappature e procedure ai Dipendenti interessati alla rispettiva area.

Inoltre, l'attività di formazione viene adottata ed attuata attraverso:

- meeting aziendali
- sito Internet (continuamente aggiornato)
- messaggi di posta elettronica e circolari ai dipendenti

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, avvalendosi della collaborazione dell'amministratore delegato, i quali definiscono altresì la struttura dei corsi di formazione.

I soggetti sopra individuati sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione conformemente ai principi del presente capitolo.

Ai fini di una corretta informazione, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è affisso nelle bacheche aziendali e reso disponibile a tutti gli interessati nella rete condivisa e, al fine di assicurare una corretta informazione nei confronti del pubblico, per estratto nel sito Internet della Società.

Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

### **7.3 Informativa ai Collaboratori esterni, Professionisti e Fornitori**

Sono fornite ai Collaboratori esterni, Professionisti e Fornitori, da parte dei Responsabili delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche adottate dalla Società, sulla base del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sul Codice Etico nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione dei suddetti principi, vengono inserite nei contratti conclusi con tali soggetti apposite clausole standard finalizzate:

- all'osservanza da parte delle controparti delle disposizioni di cui al D.lgs 231/01;
- alla possibilità di Sissa Medialab di avvalersi di azioni di controllo al fine di verificare il rispetto del D.lgs. 231/01;
- all'inserimento di meccanismi sanzionatori in caso di violazione del D.Lgs 231/01;

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01**

---

- alla previsione di obbligo di segnalazione all'OdV in caso di violazione del Modello da parte dei Dipendenti.

### **7.4 Comunicazione ai componenti degli Organi Sociali**

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli organi sociali.

Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, dichiarazione che viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

**Allegati**

- Protocolli
- Organigramma di Sissa Medialab