

	MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO EX D. Lgs. 231/2001 PARTE GENERALE	MOGC-P_GEN
---	--	------------

Organizzazione

EBIQUITY MEDIA ADVISOR S.r.l.

Via Moscova, 40 – 20121 Milano (MI)

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte generale

ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001 e s.m.i.

ADOTTATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA _____

Sommario

1. INTRODUZIONE.....	3
2. DESCRIZIONE DELL’AZIENDA	3
2.1 L’organigramma	3
2.2 Il contratto di lavoro.....	5
2.3 Principi e regole.....	5
2.4 La proprietà di BCMG LIMITED.....	5
2.5 Il gruppo ed i presupposti della responsabilità amministrativa ex art. 5 D. Lgs. 231/2001.....	6
2.6 Le peculiarità della responsabilità “231” nei gruppi transnazionali.....	7
3. IL CONTENUTO DEL D. LGS. N. 231/01	8
4. LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL’ENTE	9
5. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	10
6. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	11
6.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l’adozione del Modello	11
6.2 Elementi fondamentali del modello.....	12
6.3 Modello, Code of Conduct, Prevention of Facilitation of Tax Evasion Policy, Anti bribery policy, Ebiqumy modern slavery act statement 2020, Codice di Etica aziendale, Sistema disciplinare.....	12
6.4 Approvazione e recepimento del Modello e dei principi di riferimento	14
7. POTENZIALI AREE A RISCHIO E PROCESSI STRUMENTALI.....	14
8. PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	15
9. DESTINATARI DEL MODELLO	15
10. ORGANISMO DI VIGILANZA	16
10.1 I requisiti.....	16
10.2 Individuazione	17
10.3 Nomina.....	17
10.4 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza	17
10.5 Flussi informativi dell’OdV nei confronti del vertice societario	18
11. INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO	19
12. SISTEMA SANZIONATORIO, DISCIPLINARE E CIVILISTICO.....	19
12.1 Violazione del Modello e della procedura Whistleblowing introdotta con il D. LGS. n. 24/2023.....	20
12.2 Segnalazione violazione del Modello-Tutela lavoratori	20
12.3 Misure nei confronti dell’Organo Amministrativo	20
12.4 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti	21
12.5 Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società.....	21
13. MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO	22
13.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello.....	22
13.2 Implementazione del Modello diffusione ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio.....	22

1. INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche “decreto 231”), ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti conseguenti alla commissione di un reato.

Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica.

In particolare, l’ente può essere ritenuto responsabile se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, non aveva adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare reati della specie di quello verificatosi.

Quanto alle conseguenze, l’accertamento dell’illecito previsto dal decreto 231 espone l’ente all’applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l’immagine e la stessa attività.

Il modello non deve rappresentare un adempimento burocratico, una mera apparenza di organizzazione. Esso deve vivere nell’impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa.

2. DESCRIZIONE DELL’AZIENDA

Ebiquity Media Advisor S.r.l. è anche identificata con le denominazioni di Ebiquity Italy S.r.l., Ebiquity S.r.l., Media Advisor S.r.l., di seguito per brevità anche “Ebiquity”, o “l’Organizzazione” o “la Società” o “l’Azienda”.

La Società è operante nel settore della consulenza in ambito di investimenti media e svolge attività di consulenza e controllo sulle campagne pubblicitarie dei Clienti.

Lo svolgimento dell’attività da oltre 20 anni, l’affinamento di competenze specifiche, della conoscenza del settore di mercato e degli attori che in esso operano, ha permesso all’Azienda di strutturarsi tecnicamente e professionalmente, così da assurgere al ruolo di leader del settore.

Essa si occupa, in qualità di soggetto che svolge attività consulenziale, indipendente, di affiancare il Cliente nello svolgimento di attività di “media auditing”, ovvero di valutazione quantitativa e qualitativa dell’investimento pubblicitario effettuato dalla committente ed “advisoring” per indicare le potenziali aree e le modalità di miglioramento.

La caratteristica di terzietà e consulenzialità, in particolare, permettono ad Ebiquity di essere indipendente, di non entrare in commistione con gli altri attori del processo di commissionamento sino all’esecuzione della pubblicità acquistata dal Committente; di non avere commistioni, dipendenze con i Centri Media e/o con i Concessionari pubblicitari, così da poter garantire l’assenza di interessi configgenti con quelli dei propri Clienti.

Ebiquity S.r.l. è Società il cui capitale sociale è posseduto al 100% da BCMG LIMITED, società della Gran Bretagna, domiciliata in Londra Brunswick Place 16, Chapter House.

La Società è costituita da un Consiglio di Amministrazione di quattro componenti, i cui Presidente ed Amministratore Delegato sono investiti del potere di rappresentanza legale.

L’assetto organizzativo prevede la nomina di un Amministratore Delegato, rappresentante legale dell’impresa, nei limiti dei poteri conferitigli, così come da Verbale del Consiglio di amministrazione dell’1/02/2023, al vertice della struttura operativa.

L’Azienda si è dotata di un Organigramma, che declina le funzioni aziendali ed i relativi riporti.

2.1 L’organigramma

La volontà di Ebiquity nella realizzazione della propria struttura organica è determinata dalle peculiari sue caratteristiche, ovvero: l’essere un’azienda con un numero di dipendenti limitato, un’elevata competenza professionale specifica nel settore (oltre, per quanto qui attiene, alla massimizzazione dei propri data base consolidati in anni di esperienza ed attività che permettono di poter disporre di un grande numero di informazioni e dati da utilizzare per l’attività presente e futura); una “catena di comando” corta; una sinergia ed una

collaborazione quotidiana nello svolgimento delle varie attività azienda, sia in senso verticale (l'A.D. opera quotidianamente a stretto contatto con i propri riporti aziendali, ma anche in genere con tutti i dipendenti, esercitando la propria funzione di direzione operativa dell'azienda e di controllo dell'attività di essa e dei sottoposti), che in quello orizzontale, poiché di frequente vi è interazione e partecipazione ai progetti ed alle attività di personale appartenente formalmente alle diverse "funzioni" o gruppi di lavoro.

Il vertice operativo è costituito dall'Amministratore Delegato (in Organigramma espresso con l'acronimo di "MD" Managing Director).

Al Managing Director fanno capo dieci riporti diretti, costituiti da figure di "Director", "Manager" e "Consultant", che si occupano ed hanno la responsabilità delle diverse aree aziendali.

La struttura è poi composta da un gruppo di dipendenti, esattamente 4 risorse, che dipendono, per dipartimento, direttamente da Ebiquity PLC ed uno da Ebiquity SAS, ciò in ragione della centralizzazione presso la casa madre delle attività operative e dei data base utilizzati ed alle necessità specifiche di seguire in modo personalizzato la clientela.

Funzione "Finance & Admin Team", con compiti di gestione operativa delle attività amministrative in generale, che vanno dalla raccolta documentale necessaria per attività di natura commerciale (es. partecipazione a gare, presentazioni di offerte verso potenziali Clienti), amministrativa (elaborazione e raccolta di documentazione fiscale - fatture, ricevute, giustificativi, etc.), contrattuale, gestione operativa dei rapporti con le banche (per pagamenti, incassi, ricevute, etc.), gestione dei dati nei software aziendali (TIC (Zucchetti) per la fatturazione, ODOO per scadenze e fatturazioni). Per venire, ancora, all'esecuzione dell'attività di reportistica mensile verso la Controllante, la gestione documentale degli incombenti riferiti agli obblighi di legge di Ebiquity quanto a gestione sicurezza sul lavoro, gestione ambientale (estintori etc.), aggiornamenti/corsi aziendali.

Tutta l'attività è svolta sotto la direzione ed il controllo dell'A.D.

Gli operatori del Team non hanno poteri di firma.

Anche sotto il profilo della gestione contabile la funzione non è diretta responsabile della tenuta delle scritture contabili aziendali e per tale attività opera in stretta sinergia con lo Studio Commercialista dall'Azienda incaricato, che si occupa di tutti gli adempimenti di legge.

Lo stesso a valere per l'attività di realizzazione delle buste paga, rispetto alla quale la funzione provvede alla raccolta di dati di presenze etc., che, previa verifica e benestare dell'A.D., vengono trasmessi allo studio di Consulenza esterno, preposto al controllo di congruità formale, all'effettiva realizzazione delle buste paga e delle attività di legge ad esso demandate.

"Director": uno di essi è responsabile funzionale dell'ingresso dei "nuovi clienti" acquisiti dagli account. Il secondo, si occupa del coordinamento del "mondo digital" (internet e social, adv o connected tv ctv).

Il terzo Director è dedicato alla gestione di un pacchetto clienti, oltre ad occuparsi delle "gare media", ovvero al supporto del Cliente nella scelta del centro media più adeguato alle sue esigenze.

Sono presenti due partner esterni. Si tratta di consulenti che operano quali terzi autonomi - non dipendenti - con appositi contratti, col fine di segnalare potenziali nuovi clienti alla Direzione aziendale di Ebiquity che esercita su di essi il diretto e necessario controllo.

"Senior Manager": svolgono attività di gestione, relazione e coordinamento con Clienti (contratto, prezzi, gestione del Cliente, etc.), anche col coordinamento dell'attività degli specialisti.

"Senior Consultant" e "Consultant": operano funzionalmente in rapporto con i Senior Manager, collaborando all'attività degli stessi e gestendo i rapporti interni con gli specialisti (analyst e senior analyst).

"Senior analyst e analyst": coordinati dal Senior Manager nominato, si occupano di elaborare i dati ricevuti dal gruppo "activation" per la produzione del "documento", ovvero l'elaborato finale del lavoro svolto.

Il M.D. è altresì responsabile della gestione dei **sistemi informatici aziendali (IT)**. Allo stesso, fanno riferimento, in particolare, l'IT Director Europe ed il Responsabile dell'Information Security, collocati nella sede di Londra, dove è posta la gestione centralizzata dei sistemi informatici di tutte le società del gruppo.

Ebiquity S.r.l. è costituita da un numero di dipendenti e collaboratori, attualmente pari a 21.

Ebiquity S.r.l. si serve di uno Studio Professionale di Commercialista esterno per l'attività di tenuta delle scritture contabili, redazione del bilancio e di svolgimento di tutte le attività previste per la gestione amministrativo-contabile-finanziaria dell'Azienda.

Altresì, utilizza i servizi di uno studio elaborazione paghe per l'attività consulenziale in materia di diritto del lavoro e redazione delle buste paga.

2.2 Il contratto di lavoro

Il contratto di lavoro utilizzato per la definizione e gestione dei rapporti professionali con i dipendenti è il CCNL TERZIARIO CONFCOMMERCIO – per i dipendenti da aziende del terziario di mercato della distribuzione e servizi.

2.3 Principi e regole

L'attività di Ebiquity è da sempre ispirata al rispetto del fondamentale principio di Legalità, ovvero nella volontà dell'assoluto rispetto delle leggi, dei principi etici, delle regole e delle buone pratiche aziendali.

L'appartenenza di Ebiquity ad un gruppo internazionale, di cui meglio si dirà in seguito, ha determinato anche il suo recepimento di regole e principi emanati dalla capogruppo e declinati nei documenti che seguono:

- Codice di Etica Aziendale
- The Ebiquity Code of Conduct
- Prevention of facilitation of Tax Evasion Policy
- Anti-bribery-policy
- Information security policy 2019
- Privacy policy (website)
- Ebiquity modern slavery act statement 2020
- Ebiquity IT Security Policy
- Ebiquity Data Protection Policy
- 2019 Information Security Policy - Ebiquity.

Documenti diffusi ai dipendenti ed allegati al presente modello, quali parti integranti di esso.

L'Azienda utilizza inoltre modelli contrattuali specifici per la definizione dei contratti con la propria Clientela e con i partner esterni.

La sua struttura snella, il limitato numero di dipendenti e collaboratori, una corta la catena di comando e controllo permettono alla compagine aziendale di poter operare in stretta, reciproca, sinergia; in piena condivisione delle mission e vision aziendali e sotto il diretto controllo delle diverse attività, da parte dell'Amministratore Delegato e del Consiglio di amministrazione.

2.4 La proprietà di BCMG LIMITED

Si è già accennato all'appartenenza di Ebiquity S.r.l., al 100% a BCMG LIMITED, società della Gran Bretagna, domiciliata al Londra Brunswick Place 16, Chapter House.

L'Azienda è parte di una holding internazionale che fa capo a Ebiquity plc:
costituita da:

Ebiquity Associates Limited

Ebiquity Germany GmbH

Ebiquity Inc.

Ebiquity Marsh Limited

Ebiquity Iberia SLU

Mediaadvantage Consulting L.d.a.

Ebiquity Pty Ltd
China Media Consulting Limited
China Media (Shanghai) Management
Digital Balance Australia Pty Limited
FirmDecisions Group Limited
FirmDecisions DMCC
FirmDecisions Limited
FirmDecisions GmbH
FirmDecisions Iberia S.L.U.
FirmDeicions China Limited
Ebiquity Italia S.r.l.
Ebiquity SAS
Ebiquity Russia Limited
Ebiquity Russia OO
Digital Decisions B.V.

Ciò permette, tra l'altro, lo sfruttamento delle sinergie infragruppo, quanto a risorse, competenze professionali, mezzi e strumenti, così da ampliare la platea di possibili committenti ai vari e più ampi mercati internazionali.

Al fine della valutazione di Ebiquity S.r.l. per la realizzazione del presente modello, va detto che, naturalmente, essa costituisce un soggetto giuridico distinto ed autonomo rispetto alla capogruppo ed alle altre società straniere ad esso facenti parte e che il "Gruppo" non rientra nel novero dei destinatari della disciplina del D. Lgs. 231/2001 (cfr. art. 1) e di conseguenza del presente modello.

Sotto il profilo della responsabilità giuridica di cui al D. Lgs. 231/2001 essa risponde in autonomia e soggiace alla legislazione nazionale; ha di conseguenza, facoltà/doveri e responsabilità distinte ed autonome rispetto alla società controllante, come quello di dotarsi di un proprio modello organizzativo.

L'ordinamento giuridico italiano si caratterizza per l'assenza di una nozione di "gruppo" sotto il profilo giuridico, quanto piuttosto per la previsione di aspetti particolari quali la partecipazione qualificata e rilevante, il controllo ed il collegamento, la regolamentazione dell'attività di direzione e coordinamento, fatte salve previsioni della legislazione speciale (settore bancario ed assicurativo) qui non attinente.

L'art. 2359 c.c. introduce il tema del collegamento, della direzione e controllo delle società e conseguentemente dell'attività di direzione e coordinamento - di cui agli artt. 2497 – 2497 septies c.c. – attinenti alla responsabilità del socio detentore della partecipazione di controllo per il cattivo esercizio del potere di indirizzo, per l'esistenza di conflitti di interesse.

2.5 Il gruppo ed i presupposti della responsabilità amministrativa ex art. 5 D. Lgs. 231/2001

La Suprema Corte di Legittimità (cfr. Cass. Pen. n. 24583/2011), perché si possa affermare la responsabilità di un Ente ai sensi del citato D. Lgs. 231, precisa che sono necessarie alcune condizioni, congiuntamente: - la commissione di uno dei reati – presupposto indicati nel Decreto Legislativo; - che il reato sia stato commesso da persona fisica che abbia con l'Ente rapporti di tipo organizzativo-funzionale, ossia che l'agente abbia una posizione qualificata all'interno dell'Ente; - il reato presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente (potenziale o effettiva utilità).

L'orientamento che va ad oggi consolidandosi è che, stanti i succitati presupposti, non potrebbe imputarsi una simile responsabilità alla società controllata (responsabilità discendente).

Quanto invece alla responsabilità "ascendente" della controllante nell'ambito di un reato–presupposto commesso all'interno dell'organizzazione della controllata, la sentenza su richiamata sottolinea che *"non è sufficiente un generico riferimento al gruppo per affermare la responsabilità della società"* ai sensi del D. Lgs. 231/2001, Tuttavia una corrente interpretativa dottrinale ritiene che in caso della commissione di un reato – presupposto da parte di

una persona fisica qualificata, all'interno della controllata, si possa ricorrere alla categoria dell'omesso impedimento del reato, di cui all'art. 40, comma 2 c.p., integrata con la figura del concorso di persone mediante omissione. La persona fisica che appartiene all'organizzazione della holding, concorrerebbe alla commissione del reato mediante l'omesso impedimento.

Si segnala qui che la giurisprudenza di legittimità ha in passato sentenziato della responsabilità amministrativa da reato anche all'interno di un gruppo di società; potendo la società capogruppo rispondere per il reato commesso nell'ambito di una società controllata laddove il soggetto agente abbia perseguito anche un interesse riconducibile alla prima.

Da aggiungere in conclusione che la valutazione delle responsabilità della capogruppo dovrebbe sempre passare per una valutazione specifica e puntuale della situazione di fatto e che non pare configurabile - diversamente - una qualche forma di responsabilità oggettiva della controllante.

In fine, si segnala che - seppur la dottrina in generale è scettica sull'adozione di modelli organizzativi ex 231, di gruppo, poiché per andare esente da responsabilità, ogni società dovrebbe adottarne uno proprio idoneo - si assiste, per i maggiori gruppi, all'adozione di Modelli di gruppo.

2.6 Le peculiarità della responsabilità "231" nei gruppi transnazionali

Si riportano, di seguito, i contenuti delle linee guida di Confindustria, ai quali l'Azienda, come meglio si dirà, da riferimento:

"Il gruppo operante in una dimensione transnazionale presenta profili specifici di potenziale pericolosità in termini di criminalità economica: la dispersione geografica delle attività; il decentramento decisionale; il crescente raggio di incidenza, volume e complessità delle operazioni economiche; il possibile più vasto impatto degli episodi criminosi; le accentuate difficoltà nel perseguirli.

D'altra parte, le difformità normative dei diversi ordinamenti di riferimento e l'inevitabile confronto con sistemi giurisprudenziali, meccanismi sanzionatori e dinamiche correttive diverse rendono ancor più complesso il lavoro di adeguamento della struttura organizzativa dell'impresa alle prescrizioni poste dal decreto 231.

Questi fattori devono trovare adeguato riscontro nei modelli adottati dalle società del gruppo transnazionale.

In particolare, il codice di comportamento deve contemplare principi etici che tengano conto della transnazionalità dell'attività svolta.

Inoltre, i soggetti apicali e i sottoposti che svolgono attività che li espongono a contatti con Paesi esteri devono ricevere un'adeguata formazione anche in ordine alla normativa vigente in tali Paesi.

Anche i protocolli operativi devono essere concepiti in vista di un migliore coordinamento interno al gruppo, tenendo conto degli specifici profili relativi all'attività transnazionale. Ad esempio, potrebbe essere necessaria una puntuale individuazione dei processi finanziari ed economici realizzati a livello transnazionale.

Più in generale, in considerazione della necessità di adeguarsi a normative simili su ambiti analoghi o contigui potrebbe essere opportuno definire compliance programs che - nel rispetto delle peculiarità delle regolamentazioni locali - consentano di ottemperare a normative differenti, in maniera efficace.

Al fine di fronteggiare contesti complessi e fortemente interrelati, pur nel rispetto dell'autonomia decisionale in capo a ciascuna controllata, la holding potrebbe identificare alcuni principi di controllo minimi, che le controllate potrebbero attuare in virtù di apposite policies.

La stessa attività degli Organismi di vigilanza dovrà essere integrata per realizzare controlli sinergici ed efficaci nel contrasto ai reati transnazionali.

In conclusione, la normativa in esame - sebbene suscettibile di perfezionamenti - ha il pregio di fornire un efficace segnale alle imprese affinché avviino un percorso di prevenzione in grado di porle al riparo da responsabilità previste dall'ordinamento italiano e da sistemi esteri quale, a titolo d'esempio, quello del noto Bribery Act varato in Inghilterra nel 2010." (Cfr. Linee Guida Confindustria P. Gen., p. 78).

In questo contesto, Ebiquty S.r.l. opera secondo i principi di buona gestione e nel rispetto dei principi di legalità.

Tali principi sono adottati e posti in adozione dalla Controllante verso la controllata:

il "Codice di Etica aziendale", l'"Ebiquty code of Conduct", la "Prevention of facilitation of Tax evasion policy", l'"Anti-bribery-policy", l'"Ebiquty Privacy Policy", l'"Ebiquty modern slavery act statement 2020", sono di

emanazione della società Controllante, ad attestazione della sensibilità del Gruppo intero ai valori ed alle regole su espresse.

Allo stesso modo, ben si può dire che anche i controlli ai quali l'Azienda è sottoposta, costituiscono, oltreché espressione del potere di indirizzo e controllo della Controllante, anche presidio ai fini dell'adeguata compliance aziendale.

In fine, anche le attività periodiche annuali di auditing a cui Ebiquity S.r.l. è sottoposta da parte di incaricati dalla Controllante vanno nella stessa direzione di adeguata verifica e sicurezza di tutte le attività e le operazioni, anche nel rispetto delle leggi nazionali ed internazionali.

3. IL CONTENUTO DEL D. LGS. N. 231/01

In attuazione della delega di cui all'Art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- Da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- Da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

In base al disposto del D. Lgs. n. 231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente Pubblico o frode nelle pubbliche forniture	Art. 24 D. Lgs. n.231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis D. Lgs. n.231/01
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter D. Lgs. n.231/01
Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione	Art. 25 D. Lgs. n.231/01
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di Riconoscimento	Art. 25-bis D. Lgs. n.231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1 D. Lgs. n.231/01
Reati societari	Art. 25-ter D. Lgs. n.231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater D. Lgs. n.231/01
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 D. Lgs. n.231/01

Delitti contro la personalità individuale etc.	Art. 25-quinquies D. Lgs. n.231/01
Abusi di mercato	Art. 25-sexies D. Lgs. n.231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies D. Lgs. n.231/01
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25-octies D. Lgs. n.231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Art. 25-octies.1 D. Lgs. n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies D. Lgs. n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies D. Lgs. n.231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies D. Lgs. n.231/01
impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies D. Lgs. n.231/01
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies D. Lgs. n.231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies D. Lgs. n.231/01
Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies D. Lgs n.231/01
Contrabbando	Art.25-sexiesdecies D. Lgs.n.231/01
Delitti contro il patrimonio culturale	Art. 25-septiesdecieses D. Lgs. n.231/01
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25-duodevicies D. Lgs. n.231/01
Delitti tentati	Art. 26 D. Lgs. n.231/01
Reati transnazionali	L. n. 146/2016 2006
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art. 12 L. 9/2013

4. LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente (O.D.V. – Organismo Di Vigilanza) con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex Art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- 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 reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

5. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Per espressa previsione legislativa (Art. 6, comma 3, D. Lgs. n. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

L'Azienda aderisce a Confcommercio, della quale tra l'altro adotta il CCNL per i propri dipendenti. Tuttavia, alla data di redazione del presente modello, Confcommercio non ha adottato proprie linee guida.

Ora, poiché seppur non è espressamente obbligatorio è tuttavia fortemente opportuno far riferimento a linee guida, Ebiquity ha scelto di prendere a riferimento le linee guida di Confindustria, che costituisce una delle organizzazioni di categoria degli imprenditori più significative. Essa ha provveduto a dettare proprie linee guida ed in data 31 marzo 2008, ne ha emanato una versione aggiornata delle proprie ["Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n.231/01"].

Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 9 aprile 2008 ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'Art. 6 del Decreto".

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- Sistema organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo e gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti;

- Documentazione dei controlli;
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- Autonomia e indipendenza;
- Professionalità;
- Continuità di azione;
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Va specificato che il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Le linee guida di Confindustria sono evidentemente dettate in via generale, ed anche – per molte parti di esse, paiono indirizzate a strutture di grandi dimensioni, con diversi livelli organizzativi e strutturali al loro interno.

Il Modello realizzato ed adottato da Ebiquity S.r.l. vuole adattarsi “su misura” dell'Azienda anche al fine di costituire uno strumento adeguato, non eccessivo e per questo concretamente attuabile, “vivo” e gestibile adeguatamente nel corso del tempo ed intende recepire in particolare i principi su enucleati delle citate linee guida di Confindustria.

Tali linee guida in quanto naturale punto di riferimento per i modelli delle singole imprese vengono comunque allegate – seppur con quanto appena premesso – al presente modello nella versione più aggiornata disponibile, reperita sul sito Ufficiale di Confindustria.

6. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

6.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'Azienda ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'Azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'Azienda;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'Azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al “Codice Etico” al quale l'Azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;

- Consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'adeguamento del proprio modello organizzativo e di controllo, sono stati valutati i processi aziendali per individuare le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'Azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia da Confindustria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

6.2 Elementi fondamentali del modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo;
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), con l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

6.3 Modello, Code of Conduct, Prevention of Facilitation of Tax Evasion Policy, Anti bribery policy, Ebiquity modern slavery act statement 2020, Codice di Etica aziendale, Sistema disciplinare

L'Azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi ispiratori della propria mission, ovvero il modo col quale essa opera sul mercato, nel Code of Conduct; la volontà di operare nel corretto rispetto delle leggi e dei principi in materia tributaria/fiscale, anche internazionali, con la policy volta a prevenire l'evasione fiscale; i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice di Etica aziendale e nell'Anti-bribery-policy e la volontà di avversare ogni forma di sfruttamento attraverso l'adozione dell'"Ebiquity modern slavery act statement 2020".

Il Code of Conduct

Indica i principi ispiratori coi quali si declina la terzietà di Ebiquity:

- indipendenza dalla catena di approvvigionamento dei media;
- remunerazione solo dal proprio Cliente/committente;

- riservatezza e non divulgazione dei dati “confidenziali” del Cliente – accordi di non disclosure;
- trattamento dei dati del Cliente secondo regole rigorose;
- chiaro metodo di lavoro basato sull’impegno, la professionalità e lo spirito di collaborazione.

La Prevention of Facilitacion of Tax Evasion Policy

La policy ha la funzione di chiarire e attuare regole e principi a manifestazione della volontà di opere in maniera onesta ed etica nella conduzione del proprio business, con un approccio a “tolleranza zero” di atti, comportamenti e/o omissioni che permettano, facilitino in ogni modo l’evasione fiscale. Elaborata da Ebiquity plc e contenente alcuni riferimenti espressi alla disciplina di oltremarina (The Criminal Finances Act 2017), essa si applica – per sua adozione aziendale - alla realtà di Ebiquity S.r.l.

Il Codice di Etica aziendale

Gli obiettivi che l’Azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti e con la Pubblica Amministrazione;
- Richiamare l’attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- Definire previsioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

A tali scopi l’azienda si è anche dotata di **un’appendice integrativa al Codice**, con previsioni specifiche afferenti le previsioni del D. Lgs. 231/2001.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice di Etica Aziendale adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice di Etica Aziendale.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che l’Azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio dell’Azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

L’Anti-bribery-policy

Detta le regole ed i criteri di condotta al fine di prevenire ed opporsi ad ogni forma di corruzione, intesa come offerta, promessa, di vantaggi finanziari o altro al fine di indurre altri a fare/non fare, in malafede e in violazione delle leggi.

È principalmente basata sul Bribery Act 2010, ma si rivolge a tutte le società controllate che dovranno attenersi, in aggiunta al rispetto delle leggi locali.

L’Ebiquity modern slavery act statement 2020

Si basa sul Modern Slavery Act 2015 e si rivolge a tutte le società del Gruppo al fine di propugnare regole e principi di ‘tolleranza zero’ verso ogni possibile forma di schiavitù moderna e tratta di esseri umani.

Esso impone a tutte le società del Gruppo l’adozione di regole adeguate ed il rispetto degli standard etici per il contrasto a possibili forme di violazione dei diritti umani.

6.4 Approvazione e recepimento del Modello e dei principi di riferimento

Poiché il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa al Consiglio di amministrazione la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera, allo stesso modo dei documenti che formalizzano i principi e le regole ispiratrici.

7. POTENZIALI AREE A RISCHIO E PROCESSI STRUMENTALI

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, affidata ad uno studio Legale esterno, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D. Lgs. n. 231/01.

L’analisi dei rischi è stata effettuata in modo da valutare per ciascun processo aziendale, i potenziali rischi rispetto alle fattispecie dei reati presupposto del D. Lgs. n. 231/01.

In tal senso è stata utilizzato un sistema a matrice e definita la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e determinare le priorità di intervento.

	Probabilità “P”	Danno “D”	Valore
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D	0 – 5	Nessuna azione
Se P x D	6 – 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 – 16	Azione necessaria entro 1 mese
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 2 giorni

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello.

8. PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione delle regole necessarie a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi o attività è stato valutato il sistema di gestione e di controllo in essere, focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

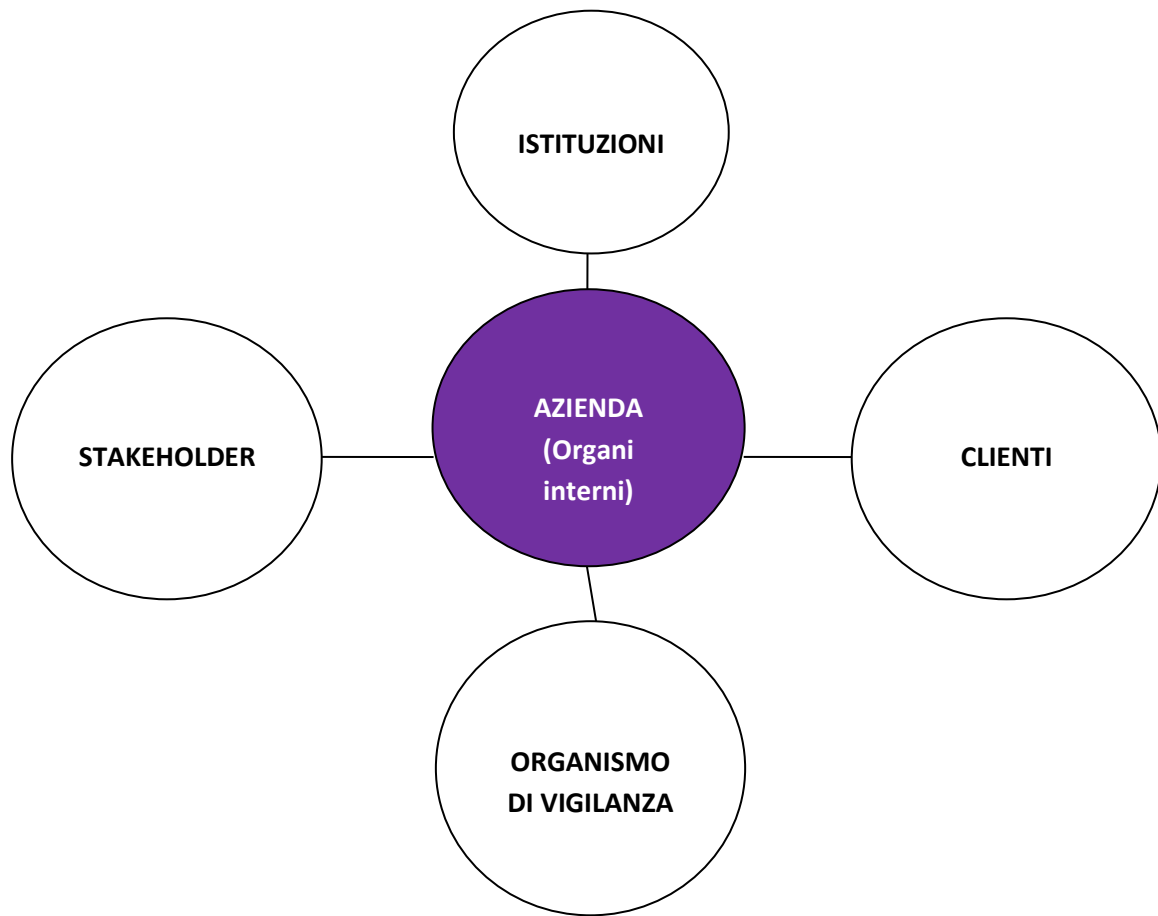
- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- **Buone prassi interne:** esistenza di buone pratiche aziendali a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D. Lgs. n. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività;
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
 - Adeguata definizione e dei processi aziendali in esame.
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

9. DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.



10. ORGANISMO DI VIGILANZA

10.1 I requisiti

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- Autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con il vertice amministrativo;
- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali: a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

10.2 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'Azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di amministrazione;
- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura monocratica;
- Il C.D.A., al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al Consiglio di amministrazione;
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dal Consiglio di amministrazione. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il C.D.A. questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

10.3 Nomina

Il Consiglio di amministrazione dell'Azienda provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal Consiglio di amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

10.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D. Lgs. n. 231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo.

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

- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- Verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento;
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- Assicurarsi i flussi informativi di competenza;
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;

- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività propria;
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli ai sensi del D. Lgs. n. 231/01;
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di amministrazione e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

10.5 Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario

Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di procure e delle eventuali deleghe in vigore o implementate e/o modificate, tempo per tempo, presso la Società.

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività attuate dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- L'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- Le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate;
- L'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV dell'Azienda;
- L'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), proporrà alla Direzione Aziendale l'assunzione degli eventuali provvedimenti del caso;
- Le segnalazioni all'OdV dovranno essere formalizzate per iscritto;
- Le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Spetta all'OdV, in sinergia con la Direzione aziendale, il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'Azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

11. INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'Azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Al tal fine si cura che il Consiglio d'Amministrazione, ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, ciascun dipendente e ciascun soggetto tenuto a rispettarne le prescrizioni, ricavano copia del Modello.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione ed è pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'Azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La Società predispone, nel proprio piano di interventi formativi, per i propri dipendenti e per le figure apicali adeguata e periodica formazione al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione

12. SISTEMA SANZIONATORIO, DISCIPLINARE E CIVILISTICO

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. n. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale
- Eventuale recidiva.

12.1 Violazione del Modello e della procedura Whistleblowing introdotta con il D. LGS. n. 24/2023

Ai fini dell'ottemperanza al D. Lgs. n. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice di Etica Aziendale e sua appendice integrativa, nel Prevention of Facilitation of Tax evasion Policy, nell'Ebiquity Code of Conduct e sua appendice, nell'Anti-bribery-policy, nell'Ebiquity modern slavery act statement 2020 e nella Privacy Policy.

12.2 Segnalazione violazione del Modello-Tutela lavoratori

Per tutelare i lavoratori dipendenti e tutti i soggetti potenzialmente segnalanti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello la Società si è dotata di una procedura interna di controllo "**Segnalazione di sospetti-Whistleblowing**", divulgata a tutto il personale.

A seguito del D. Lgs. 24/2023 (nuova disciplina del whistleblowing), Ebiquity ha aggiornato detta procedura ed il proprio sistema sanzionatorio, con la previsione di sanzioni anche *nei confronti di coloro che si accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'Art. 21 D. Lgs. n. 24/2023, ovvero:*

a) l'accertamento di commissione di ritorsioni o quando si accerta che la segnalazione sia stata ostacolata o che si sia tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;

b) l'accertamento che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c) l'accertamento del caso di cui all'articolo 16, comma 3, D. Lgs. 24/2023 (ovvero la responsabilità per i reati di diffamazione o calunnia, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado la responsabilità penale del segnalante), le tutele di cui al D. lgs. 24/2023 non sono garantite ed alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le misure sono applicabili con riferimento ai criteri di cui ai seguenti capitoli 12.3, 12.4 e 12.5.

12.3 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello attuate da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne dovessero compromettere l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, il C.D.A. prenderà i provvedimenti ritenuti opportuni e necessari, tra cui ad esempio la tempestiva e adeguata informazione al socio unico al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca, attraverso il CDA, di deleghe eventualmente conferite all'Amministratore/agli Amministratori.

Anche l'OdV provvederà per quanto di sua competenza alle opportune segnalazioni, tra cui, ad esempio, l'informazione tempestiva e circostanziata ad C.D.A. e al socio unico al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'Amministratore/agli Amministratori.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

12.4 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'Art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Qualora vengano accertate una o più violazioni al Modello, in ragione della loro gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base del CCNL di categoria applicato, (CCNL Terziario – Confcommercio), i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Biasimo verbale
- Biasimo scritto
- Multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione, di cui all'art. 193 CCNL Terziario – Confcommercio)
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni
- Licenziamento disciplinare senza preavviso.

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- Alle mansioni del lavoratore
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

12.5 Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'Azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

A tal fine è opportuno che i contratti stipulati con tali terzi prevedano apposite specifiche statuizioni e che il presente modello o comunque i principi di legalità che lo ispirano ed il cui rispetto è richiesto anche ai terzi partner, siano formalmente comunicati anche ad essi.

13. MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO

13.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

IL C.D.A., anche sentito l'OdV, provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

13.2 Implementazione del Modello diffusione ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

IL C.D.A. provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, esso si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza e di eventuali professionisti esterni, dotate di competenze specifiche attinenti alle questioni da trattare.

IL C.D.A. della Società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

Per assicurare la necessaria pubblicità, il Modello e suoi documenti sono pubblicati nel sito web aziendale.

Inoltre, una copia cartacea del Modello deve essere mantenuta presso la sede della Società, a disposizione dei dipendenti, dei Consulenti, dei Clienti, dei Dipendenti, dei Fornitori e degli Organi Sociali, che possono consultarla a semplice richiesta.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dal C.D.A. è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.