Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

REL.	DATA DI APPROVAZIONE
1.0	28/12/2015

SOMMARIO

DEFINIZIONI **4**
STRUTTURA DEL DOCUMENTO **6**
SEZIONE I **7**
1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 7
2 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE 8
3 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO 9
SEZIONE II **10**
4 DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ 10
4.1 SUBITO.IT S.R.L. 10
4.2 ASSETTO ORGANIZZATIVO 10
5 CODICE ETICO DELLA SOCIETÀ 10
6 DESTINATARI 10
7 ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DELLA SOCIETÀ 11
7.1 APPROCCIO METODOLOGICO E STRUTTURA DEL MODELLO 11
7.1.1 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI 11
7.1.2 IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO *12*
7.1.3 DISEGNO DEI PRESIDI ORGANIZZATIVI E PROCEDURALI *13*
8 DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE 14
8.1 LA COMUNICAZIONE INIZIALE 14
8.2 LA FORMAZIONE 14
8.3 INFORMAZIONE, AI COLLABORATORI, AI CONSULENTI, AI FORNITORI E AI PARTNER 15
9 ORGANISMO DI VIGILANZA E DI CONTROLLO 15
9.1 RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 15
9.2 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 16
9.3 CAUSE DI (IN)ELEGGIBILITÀ, REVOCA, DECADENZA E SOSPENSIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 17
9.4 ATTI DI VERIFICA DELL'EFFICACIA E DELL'ADEGUAMENTO COSTANTE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E PIANO DEGLI INTERVENTI 18
9.5 OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ODV 19
9.6 TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI 20
9.7 INFORMAZIONI DELL'ODV AGLI ORGANI SOCIALI 21
10 MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE 21
SEZIONE III **22**
11 SISTEMA DISCIPLINARE 22
11.1 PRINCIPI GENERALI 22

11.2 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI 22
11.3 QUADRI – IMPIEGATI 23
11.3.1 VIOLAZIONI *23*
11.3.2 SANZIONI *23*
11.4 DIRIGENTI 24
11.4.1 VIOLAZIONI *25*
11.4.2 SANZIONI *25*
11.5 VERTICE AZIENDALE 26
11.5.1 VIOLAZIONI *26*
11.5.2 MISURE DI TUTELA *26*
11.5.3 COESISTENZA DI PIÙ RAPPORTI IN CAPO AL MEDESIMO SOGGETTO *27*
11.6 COLLABORATORI, PARTNER, CONSULENTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI 27
11.6.1 VIOLAZIONI *27*
SEZIONE IV 28
12 PROTOCOLLI 28

Allegato 1 - *Catalogo dei Reati e degli Illeciti Amministrativi*

Allegato 2 – *Organigramma Subito.it*

Allegato 3 - *Codice Etico*

DEFINIZIONI

«Attività a Rischio» *indica le attività aziendali o fasi delle stesse il cui svolgimento potrebbe dare occasione alla commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo.*

«Decreto Legislativo» indica il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo "*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*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, nonché le successive modifiche e integrazioni, ivi compresa la Legge 146/2006 che all'art. 10 ne richiama l'applicazione.

*«**Destinatari**»* indica i soggetti tenuti alla osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione *ex* artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo.

*«**Ente**»* indica la persona giuridica, società o associazione anche priva di personalità giuridica, che adotta il Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo.

*«**Modello Organizzativo**»* indica il modello di organizzazione e gestione adottato dalla società, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, quale complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, volto a prevenire la commissione dei reati e degli illeciti amministrativi di cui al Decreto Legislativo.

«***Organismo di Vigilanza e Controllo***» o, più brevemente, «*OdV*» indica l'organismo previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo da parte dei Destinatari, nonché di curare l'aggiornamento dello stesso.

«Principi di Comportamento» indica i principi generali di comportamento, riportati nei Protocolli, cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle attività indicate nel Modello Organizzativo.

*«**Protocollo**»* indica una procedura specifica o il completamento di una procedura esistente per la prevenzione dei reati di cui al Decreto Legislativo e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nelle Attività a Rischio.

«Reati 231» indica i reati o gli illeciti amministrativi che, se commessi, possono comportare la responsabilità amministrativa della Società.

«Sistema Disciplinare» indica l'insieme delle misure sanzionatorie nei confronti dei Destinatari che non osservano i Principi di Comportamento e i Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo.

«Sistema Sicurezza» indica il complesso organico di disposizioni (misure di tutela, deleghe di funzioni, attribuzioni di responsabilità e rappresentanza, sistemi di qualificazione e valutazione, modalità di gestione, servizi e compiti di prevenzione e protezione, attività di formazione, informazione e addestramento, compiti di sorveglianza, procedure d'emergenza, obblighi di documentazione, ecc.) adottato dall'Ente per l'adempimento degli obblighi giuridici relativi alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

«***Subito.it S.r.l.***» o la «***Società***» indica l'Ente che ha adottato il presente Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo.

*«**Vertice Aziendale**»* indica il Presidente, l'Amministratore delegato e gli altri membri del Consiglio di Amministrazione.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento ha l'obiettivo di illustrare gli elementi costitutivi del Modello Organizzativo di Subito.it S.r.l.

Esso si compone di quattro sezioni i cui contenuti sono di seguito sintetizzati.

La **Sezione I**, di carattere generale, è volta ad illustrare **i contenuti del Decreto Legislativo** e delle successive modifiche ed integrazioni, al fine di fornire a tutti i Destinatari un quadro d'insieme del sistema normativo all'interno del quale s'inserisce il Modello Organizzativo adottato dalla Società.

La **Sezione II** descrive **l'articolazione del Modello Organizzativo** e ne definisce i contenuti: descrizione della Società, adozione, individuazione delle attività a rischio, modalità di gestione dei flussi finanziari all'interno della Società, definizione dei Protocolli, caratteristiche e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, flussi informativi, attività di formazione e di informazione e modalità di aggiornamento del Modello Organizzativo stesso.

La **Sezione III** riporta **il sistema disciplinare** da attivare nei confronti dei Destinatari che non osservano i Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo.

La **Sezione IV** contiene **i Protocolli**, adottati da Subito.it S.r.l., in relazione all'analisi dei rischi effettuata.

SEZIONE I

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto, che trova la propria origine nell'attuazione di obblighi internazionali, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un sistema di responsabilità amministrativa degli enti che sorge per connessione con la commissione, da parte di un soggetto legato da un rapporto funzionale con l'Ente stesso, di uno dei Reati indicati nel Decreto (cfr. catalogo dei reati *sub* **Allegato 1**).

Più nel dettaglio, affinché sussista la responsabilità dell'ente è necessario non solo che i reati di cui al Decreto vengano commessi da un **soggetto legato all'ente da un rapporto funzionale** ma che vi sia altresì un **interesse o un vantaggio dell'Ente** stesso scaturente dalla commissione del reato. Diversamente, nel caso in cui il soggetto attivo abbia agito nell'interesse proprio esclusivo o di terzi, non è configurabile alcuna responsabilità in capo all'Ente.

Con riferimento al rapporto funzionale che lega l'autore del reato all'Ente, si osserva che qualora si tratti di una **persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente**, a carico di quest'ultimo è stabilita una **presunzione di responsabilità**: ciò in considerazione del fatto che la persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'Ente.

Detta presunzione di responsabilità a carico dell'Ente non sussiste, invece, qualora l'autore del Reato sia una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al periodo precedente, sicché, in tal caso, il fatto del sottoposto comporta la responsabilità dell'Ente solo se risulta che la sua realizzazione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Si precisa altresì che **la responsabilità amministrativa dell'Ente è aggiuntiva** rispetto alla responsabilità penale della persona fisica, che, in quanto tale, resta regolata dal diritto penale comune. Dalla sostanziale autonomia di tale responsabilità ne discende che l'Ente è chiamato a rispondere del reato anche quando l'autore del medesimo non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia.

Per quanto riguarda il **sistema sanzionatorio predisposto dal Decreto**, quest'ultimo si caratterizza per l'applicazione alla persona giuridica di una **sanzione di natura pecuniaria** unitamente alla quale possono essere applicate, talvolta, **sanzioni interdittive** (interdizione dall'esercizio dell'attività esercitata dall'Ente, sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, eventuale revoca di quelli già concessi, divieto di pubblicizzare beni o servizi). Alle suddette sanzioni, si possono aggiungere la **confisca del prezzo o del profitto del reato** e, in determinati casi, la **pubblicazione della sentenza di condanna**. Le misure interdittive, qualora sussistano **gravi indizi di responsabilità dell'Ente** e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere **concreto il pericolo della commissione di illeciti della stessa indole**, possono essere altresì applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, **in via cautelare, già nella fase delle indagini.** Al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'Ente, ha la facoltà di nominare un **commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività** stessa, per un periodo che corrisponde alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Da ultimo, si precisa che sono sottoposte alla disciplina di cui al Decreto Legislativo anche le **società estere che operano in Italia**, indipendentemente dall'esistenza o meno nel paese di appartenenza di norme che regolino in modo analogo la medesima materia.

I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente (c.d. "reati presupposto") sono espressamente indicati nel Decreto Legislativo ed in taluni provvedimenti normativi che ne hanno allargato la portata:

- **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01, quest'ultimo modificato dalla L. 190/2012);
- **reati in materia di criminalità informatica** (art. 24-*bis* D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 48/08);
- **reati in materia di criminalità organizzata** (art. 24-*ter* D.Lgs.. 231/01 introdotto dalla L. 94/2009);
- **reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-*bis* D.Lgs. 231/01 introdotto dal D. L. 350/01 e recentemente modificato dalla L. 99/2009);
- **reati contro l'industria e il commercio** (art. 25-*bis*.1 D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 99/2009);
- **reati in materia societaria** (art. 25-*ter* D.Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 61/02 e modificato dalla L. 262/05, dalla L. 190/2012 e, da ultimo, dalla L. 69/2015);
- **reati in tema di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-*quater* D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 7/2003);
- **delitti contro la vita e l'incolumità individuale** (art. 25-*quater*1 D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 7/2006);
- **reati contro la personalità individuale** (art. 25-*quinquies* D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 228/03 e modificato dalla L. 38/2006 e dal D.Lgs. 39/2014);
- ***market abuse*** (art. 25-*sexies* D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 62/2005);
- **reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro** (art. 25-*septies* D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 123/07 e successivamente sostituito dal D.Lgs. 81/2008);
- **reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-*octies* D.Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 231/2007 e in parte modificato dalla L. 186/2014);
- **reati in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-*nonies* D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 99/2009);
- **reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-*decies* D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 116/2009 e sostituito dal D.Lgs. 121/2011);
- **reati ambientali** (art. 25-*undecies* D.Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 121/2011 e modificato dalla L. 68/2015);
- **reati contro l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies* D.Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 109/2012).

Inoltre, l'art. 10 della Legge 146/06, pur non operando un'ulteriore modifica nel corpo del D.Lgs 231/01, ha esteso la responsabilità degli enti anche alle ipotesi di commissione dei c.d. reati transnazionali ossia i reati puniti con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni coinvolgenti un gruppo criminale organizzato commessi (i) in più di uno stato; (ii) in uno Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione,

pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; (iii) in uno Stato ma in esso sia implicato in gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; (iv) in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

La descrizione delle singole condotte rilevanti ai fini della legge penale è rinviata all'**Allegato 1** - *«Catalogo dei Reati e degli Illeciti Amministrativi»*.

I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO

Il Decreto Legislativo, all'art. 6, primo comma, prevede per l'Ente una **forma specifica di esonero dalla responsabilità** qualora venga commesso un reato dai soggetti sopra indicati al ricorrere di tutte le condizioni di seguito elencate:

a) l'organo dirigente ha adottato e efficacemente attuato il Modello Organizzativo;

b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dei modelli è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello Organizzativo;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede.

In relazione al punto *sub* a), si osserva che il Modello Organizzativo costituisce l'insieme delle regole riportate nei Protocolli, sia di carattere comportamentale («*Principi di Comportamento*») sia operative («*Modalità Operative*»), il cui rispetto nello svolgimento di attività nell'ambito delle Attività a Rischio consente di prevenire comportamenti illeciti, scorretti e irregolari da parte dei Destinatari. Più nel dettaglio, ciascun Modello Organizzativo deve necessariamente prevedere:

(i) la descrizione delle Attività a Rischio della Società;

(ii) per ciascun Processo a Rischio, uno specifico Protocollo o un Protocollo "trasversale" che interessi più Attività a Rischio;

(iii) la descrizione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

(iv) specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo;

(v) un adeguato Sistema Disciplinare.

SEZIONE II

DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

SUBITO.IT S.R.L.

La società Subito.it S.r.l. svolge attività di tipo editoriale *online* nonché di raccolta ed edizione di messaggi pubblicitari sul proprio dominio internet www.subito.it grazie al quale è divenuta una piattaforma digitale di riferimento in Italia per la compravendita dell'usato. Nata a Milano nel 2007, Subito.it S.r.l. oggi si posiziona stabilmente tra i primi siti internet più visitati in Italia e il primo servizio di annunci *online* nel nostro Paese. Subito.it fa parte di Schibsted Media Group, multinazionale norvegese che opera con successo in ventinove Paesi nei mercati editoriale (quotidiani e *free press*), *online* (siti di annunci di compravendita e servizi digitali) e *mobile*. Il Gruppo è stato fondato nel 1839 e oggi conta all'incirca 6.900 dipendenti.

ASSETTO ORGANIZZATIVO

L'organigramma di Subito.it S.r.l. in vigore è in riportato all'**Allegato 2** del presente Modello Organizzativo.

CODICE ETICO DELLA SOCIETÀ

In Subito.it S.r.l. è in vigore un **Codice Etico** (**Allegato 3**) che definisce i valori ai quali la Società s'ispira nello svolgimento della propria attività.

Il Codice Etico contiene i principi etici e le regole di comportamento che il Vertice Aziendale, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori e, più in generale, tutti coloro che operano in nome o per conto della Società sono tenuti a rispettare e a condividere.

Le disposizioni del Modello Organizzativo sono ispirate dai principi etici e dalle regole di comportamento contenute nel Codice Etico e sono, pertanto, pienamente compatibili con lo stesso.

DESTINATARI

Il presente Modello Organizzativo è destinato:

- al Vertice Aziendale;
- ai dipendenti;
- a soggetti terzi che operano per conto di Subito.it mediante, qualora possibile, la previsione di apposite clausole contrattuali.

ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

La Società, con l'adozione del presente Modello Organizzativo, si è posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di Principi di Comportamento e di Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni interne in relazione alla prevenzione dei Reati 231, nell'integrale rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri, nonché delle procedure interne.

I Protocolli, come sopra definiti (cfr. pag. 4 del presente Modello Organizzativo), formano parte integrante dell'intero complesso organizzativo di Subito.it S.r.l. composto, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, da procedure interne, organigrammi, mansionari e dal sistema di attribuzione dei poteri.

Il presente Modello Organizzativo è stato adottato mediante determinazione del Consiglio d'Amministrazione di Subito.it S.r.l. in data 28/12/2015.

Le modifiche e/o le integrazioni del Modello Organizzativo devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione, che si avvale della consulenza dell'OdV.

L'Amministratore Delegato provvede alle modifiche non sostanziali del Modello. Tali modifiche sono comunicate al Consiglio di Amministrazione alla prima adunanza (comunque entro il semestre) e da questo ratificate o, eventualmente, integrate o modificate. La pendenza della ratifica non priva di efficacia le modifiche nel frattempo adottate.

APPROCCIO METODOLOGICO E STRUTTURA DEL MODELLO

Subito.it S.r.l. ha elaborato il presente Modello Organizzativo al termine di un articolato processo che ha tenuto conto, oltre che delle specifiche iniziative già attuate dalla Società in materia sia di controllo sia di *corporate governance*, delle Linee Guida redatte da Confindustria, così come aggiornate nel tempo nonché delle principali pronunce giurisprudenziali in materia.

Subito.it S.r.l., in ragione della corrente operatività e della propria struttura organizzativa, ha seguito un percorso di elaborazione del Modello Organizzativo che può essere schematizzato come segue:

a) individuazione delle Attività a Rischio al fine di verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei Reati 231;

b) analisi del sistema di controllo preventivo esistente e valutazione dei rischi residui, al fine di dotare la Società di un sistema di controllo complessivamente volto a ridurre i rischi esistenti attraverso l'adozione di Protocolli *ad hoc*;

c) obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza di cui al successivo paragrafo 9.5, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello Organizzativo stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche).

INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI

Conformemente a quanto stabilito dal Decreto Legislativo ai sensi del quale il Modello Organizzativo deve "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*" (cfr. art. 6, comma 2, lett. a), Subito.it S.r.l. ha provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività esercitate dalla Società nonchè delle proprie strutture organizzative al fine di individuare i processi societari propedeutici alla realizzazione degli illeciti

indicati nel Decreto Legislativo e, conseguentemente, individuare i possibili rischi di reato ravvisabili nei diversi settori di attività.

Il lavoro di realizzazione del Modello Organizzativo si è strutturato in diverse fasi, nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata, nonché nel pieno rispetto di quanto stabilito nel Decreto Legislativo.

Il Modello Organizzativo è stato progettato e realizzato da un gruppo di lavoro interno alla Società con il supporto di consulenti esterni.

IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

All'esito di una fase preliminare di ricognizione della documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell'analisi e disponibile presso la Società, è stata condotta una mappatura di dettaglio dell'operatività aziendale, articolata sulla base delle unità organizzative della Società e svolta per il tramite di interviste e questionari di rilevazione.

L'attività di mappatura ha consentito di evidenziare le attività "a rischio reato", ovverosia quelle attività della Società il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio.

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, specificamente intesa a verificare i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto Legislativo.

Alla luce dell'attività di rilevazione condotta, la Società ha individuato le attività aziendali o le fasi delle stesse nel cui ambito possono essere astrattamente commessi Reati 231, ossia le c.d. Attività a Rischio.

Nell'attuale versione del Modello Organizzativo risultano individuate come Attività a Rischio in relazione al Decreto Legislativo, e conseguentemente regolamentate al fine della prevenzione della commissione dei Reati 231, le aree individuate nei Protocolli (si veda sezione IV) riferite alle seguenti categorie di reato presupposto:

- **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25);
- **reati informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis);
- **reati di criminalità organizzata** (art. 24-ter);
- **reati in materia societaria** (art. 25-ter);
- **reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime** (art. 25-septies);
- **reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies);
- **reati in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies);
- **reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies);
- **reati ambientali** (art. 25-undecies);
- **reati contro l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies);
- **reati transnazionali** (legge 146/06).

La Società, in relazione all'attività sociale svolta, ha ritenuto sufficienti i presidi riportati nel Codice Etico per i reati di seguito elencati:

- **reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis);
- **reati in tema di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-quater);
- **delitti contro la vita e l'incolumità individuale** (art. 25-quater 1);
- **reati contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies);
- **reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato** (art. 25-sexies).

La Società s'impegna a svolgere un continuo monitoraggio sulla propria attività, sia in relazione ai reati sopra elencati, sia in relazione a possibili modifiche ed integrazioni al Decreto Legislativo.

DISEGNO DEI PRESIDI ORGANIZZATIVI E PROCEDURALI

Ai sensi del disposto dell'art. 6, comma 2, del Decreto, il Modello Organizzativo deve, tra l'altro, «*prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*».

La menzionata disposizione evidenzia la necessità di istituire ovvero migliorare, ove esistenti, appositi meccanismi di procedimentalizzazione della gestione interna e delle decisioni, al fine di rendere documentate e verificabili le varie fasi di ciascun processo aziendale.

Appare dunque evidente che l'insieme di strutture organizzative, attività e regole operative applicabili in ambito aziendale deve essere preordinato a tale specifico obiettivo, con l'intento di garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento delle finalità rientranti in un adeguato ed efficiente sistema di monitoraggio dei rischi, ivi incluso quello di incorrere nelle sanzioni previste dal Decreto Legislativo.

La Società ritiene di dover individuare le componenti più rilevanti di tale sistema di controllo preventivo nelle seguenti:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo formalizzato;
- idonea formalizzazione di Protocolli;
- efficienti sistemi di controllo e gestione;
- attività di comunicazione e formazione rivolta al personale e ai collaboratori della Società.

Un adeguato ed efficiente impianto organizzativo deve essere ispirato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato Sistema Disciplinare per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello Organizzativo;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, disciplinato dal successivo paragrafo 9, e caratterizzato da autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità di azione.

DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

L'adeguata formazione e la periodica informazione del personale in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

I Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che s'intendono perseguire con il Modello Organizzativo e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

LA COMUNICAZIONE INIZIALE

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata ai Destinatari mediante consegna di copia dello stesso (in formato cartaceo e/o elettronico) e sottoscrizione di apposita ricevuta nonché attraverso l'affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti presso la sede della Società. Inoltre, la Società curerà la pubblicazione del Modello Organizzativo sulla intranet aziendale.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello Organizzativo, nonché copia dello stesso e del Codice Etico (in formato cartaceo e/o elettronico).

LA FORMAZIONE

La Funzione HR promuove, sentito l'Organismo di Vigilanza, le iniziative per la diffusione e la conoscenza del Modello Organizzativo e per la conseguente formazione di carattere generale dei Destinatari - finalizzata a prevenire la commissione di illeciti mediante la diffusione della conoscenza del Decreto Legislativo, dei Protocolli anche con riferimento agli aggiornamenti e alle integrazioni successive.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto Legislativo è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, il livello di formazione e di informazione del personale della Società avrà un maggior grado di approfondimento con riguardo a coloro che operano nelle Attività a Rischio.

Rientrano nella formazione, oltre a corsi specifici, anche il ricorso a strumenti di divulgazione, quali, a titolo esemplificativo, occasionali e-mail di aggiornamento o note informative interne.

Il programma di formazione potrà essere realizzato con modalità che permettano, tra l'altro, di aggiornare tutti Destinatari in merito alle novità, alle integrazioni della normativa e del Modello Organizzativo.

Per i neoassunti operanti nelle Attività a Rischio, saranno previsti specifici momenti di formazione, previo accordo con il relativo responsabile gerarchico.

All'Organismo di Vigilanza è assegnato il compito di verificare che le funzioni aziendali pongano in essere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo.

La partecipazione obbligatoria ai momenti formativi sarà formalizzata attraverso la richiesta, anche eventualmente in modalità elettronica, della firma di presenza.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà prevedere specifici controlli volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

La mancata partecipazione senza giustificato motivo potrà essere valutata dalla Società quale violazione del Modello Organizzativo.

INFORMAZIONE, AI COLLABORATORI, AI CONSULENTI, AI FORNITORI E AI PARTNER

Subito.it S.r.l. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello Organizzativo anche tra i collaboratori, i partner (es. agenti, procacciatori d'affari, franchising o enti partecipati anche da altre società, etc.), i consulenti a vario titolo ed i fornitori. A questi saranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Società ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente ai principi, alle politiche e ai Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo nonché nel Codice Etico, saranno adottate dalla Società.

ORGANISMO DI VIGILANZA E DI CONTROLLO

RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio d'Amministrazione, in attuazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo, con la stessa delibera con la quale ha adottato il Modello Organizzativo, ha istituito l'Organismo di Vigilanza e di Controllo (OdV) al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo da parte dei Destinatari nonché di curarne il relativo aggiornamento. Sono, pertanto, di competenza dell'Organismo di Vigilanza di Subito.it S.r.l., le attività di vigilanza e controllo previste dal Modello Organizzativo.

La nomina dell'OdV nonché l'eventuale revoca per giusta causa sono di competenza del Consiglio d'Amministrazione. L'OdV riporta direttamente al Consiglio d'Amministrazione.

Secondo le disposizioni del Decreto Legislativo (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento allo stesso, l'OdV deve possedere le seguenti caratteristiche:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e di indipendenza garantiscono l'effettivo adempimento dei compiti e delle funzioni assegnate all'OdV.

Il primo dei due requisiti deve essere inteso nel senso che la posizione dell'OdV nell'ambito dell'Ente deve garantire l'**autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente** e, in particolare, dell'organo dirigente che, nel sistema disegnato dal Decreto, è direttamente controllato dall'OdV.

Al requisito dell'autonomia si affianca quello dell'indipendenza in quanto il primo sarebbe svuotato di significato se i membri dell'OdV risultassero condizionati a livello economico e personale o versassero in situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale. Peraltro, se l'Organismo di Vigilanza ha composizione collegiale mista poiché vi partecipano anche soggetti interni all'ente, da questi ultimi non potrà pretendersi una assoluta indipendenza e, in tal caso, il grado di indipendenza dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere valutato nella sua globalità.

Entrambi i requisiti vengono assicurati dall'inserimento dell'OdV come **unità di *staff* in una posizione gerarchica più elevata possibile e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso**.

Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e indipendenza è poi indispensabile che **all'OdV non siano attribuiti compiti operativi**. Diversamente, infatti, potrebbe esserne minata l'obiettività di giudizio come organo, all'atto delle verifiche sui comportamenti e sul Modello Organizzativo. Il Modello Organizzativo, quindi, non deve sovrapporre la figura del controllore e del controllato: i compiti dell'Organismo di Vigilanza non possono essere esercitati nei propri confronti ma esigono che il soggetto vigilato sia distinto dal componente dell'OdV[1].

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obbiettività di giudizio.

Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello Organizzativo con i necessari poteri d'indagine, anche con il supporto di consulenti esterni;
- curare l'attuazione del Modello Organizzativo e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Subito.it S.r.l. ottiene, in sede di nomina, l'evidenza circa i requisiti di indipendenza, professionalità nonché i requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D. Lgs. 1 settembre 1993, n. 385 (*"Requisiti di professionalità e di onorabilità degli esponenti aziendali"*).

L'OdV resta in carica per tre anni. La sua sostituzione prima della scadenza del mandato può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, intendendosi per tali, a titolo esemplificativo:

- la volontaria rinuncia da parte dell'OdV;
- la sopravvenuta incapacità per cause naturali;
- il venire meno dei requisiti di onorabilità;

[1] La giurisprudenza ha infatti stigmatizzato come inefficace quel modello che attribuisca al dirigente del settore ecologia, ambiente e sicurezza il ruolo di membro dell'Organismo di vigilanza deputato a vigilare efficacemente sull'adozione delle misure organizzative volte a prevenire infortuni sul lavoro: il fatto che il soggetto operi in settori oggetto dell'attività di controllo dell'OdV esclude qualsiasi autonomia di quest'ultimo. Il soggetto sarebbe chiamato a essere giudice di se stesso, per di più dotato di poteri disciplinari (in tal senso, Corte di Assise di Appello di Torino, 22 maggio 2013).

- la mancata comunicazione al Consiglio d'Amministrazione del verificarsi di una causa di decadenza di cui al successivo paragrafo 9.3;
- il verificarsi di una delle cause di sospensione o revoca di cui al successivo paragrafo 9.3.

Il Consiglio d'Amministrazione stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante all'Organismo di Vigilanza.

Nei casi di decadenza dell'OdV, il Consiglio d'Amministrazione provvede, nel minor tempo possibile, a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

Per tutti gli altri aspetti operativi, l'OdV provvederà ad autoregolamentarsi attraverso uno specifico Regolamento, corredato da norme volte a garantirne il miglior funzionamento. L'adozione di tale regolamento è portata a conoscenza del Consiglio di Amministrazione alla prima seduta utile.

CAUSE DI (IN)ELEGGIBILITÀ, REVOCA, DECADENZA E SOSPENSIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per quanto concerne i requisiti di onorabilità, non possono essere nominati Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c. «*Cause di ineleggibilità e di decadenza*».

Al fine di consentire la valutazione da parte del Consiglio d'Amministrazione in merito alla sussistenza o meno di motivi di incompatibilità con la funzione o di conflitto di interesse, l'OdV deve comunicare in sede di esame della proposta di nomina:

- relazioni di parentela entro il II grado o coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) con componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché con soggetti apicali della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni rilevanti per la Società ai sensi dell'articolo 2359 c.c.;
- funzioni di amministrazione con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società;
- pendenze, in Italia o all'estero, di procedimenti penali ovvero condanne, anche non passate in giudicato, o applicazione della pena su richiesta delle parti («*patteggiamento*»), fatti salvi gli effetti della riabilitazione o dell'estinzione del reato.

Sarà cura dell'OdV comunicare tempestivamente qualsiasi variazione dovesse intervenire nel corso del mandato.

Compete al Consiglio di Amministrazione, ricevuta tale comunicazione, la valutazione in merito ai requisiti di onorabilità e di compatibilità.

Revoca

Il Consiglio d'Amministrazione può revocare l'OdV nei seguenti casi: qualora si verifichino rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nel Modello Organizzativo; per ipotesi di violazione degli obblighi di cui al Regolamento dell'OdV; nonché qualora il Consiglio d'Amministrazione venga a conoscenza delle predette cause di ineleggibilità, anteriori alla nomina a OdV e non indicate nell'autocertificazione; nel caso in cui intervengano le cause di decadenza di seguito specificate.

Decadenza

L'Organismo di Vigilanza decade dalla carica nel momento in cui successivamente alla sua nomina sia:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2382 c.c. «*Cause di ineleggibilità e di decadenza*»;
- in caso di perdita dei requisiti di onorabilità.

Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di Organismo di Vigilanza:

- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575 «*Disposizioni contro la mafia*», come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

ATTI DI VERIFICA DELL'EFFICACIA E DELL'ADEGUAMENTO COSTANTE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E PIANO DEGLI INTERVENTI

L'OdV, coordinandosi con i responsabili delle Funzioni di volta in volta interessate, deve verificare periodicamente l'efficacia e l'idoneità del Modello Organizzativo a prevenire la commissione degli illeciti di cui al Decreto Legislativo. In particolare sono previste:

- **verifiche su singoli atti**. A tal fine procederà periodicamente ad una verifica degli atti e dei contratti relativi alle Attività a Rischio, secondo modalità dallo stesso individuate;
- **verifiche dei Protocolli**. A tal fine procederà periodicamente ad una verifica dell'efficacia e dell'attuazione dei Protocolli del presente Modello Organizzativo;
- **verifiche del livello di conoscenza** del Modello Organizzativo anche attraverso l'analisi delle richieste di chiarimenti o delle segnalazioni pervenute;
- **aggiornamento periodico** dell'attività di *risk assessment* finalizzata a rivedere la mappa delle attività potenzialmente a rischio, in particolare in presenza di modifiche dell'organizzazione ovvero del *business* di Subito.it S.r.l., così come in caso di integrazioni o modifiche del Decreto Legislativo.

Ai fini di un programmato esercizio dei poteri di vigilanza assegnati, l'OdV presenta annualmente al Consiglio d'Amministrazione il proprio piano di intervento, informandolo circa le attività che prevede di svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche. L'Organismo di Vigilanza può comunque effettuare, nell'ambito delle Attività a Rischio e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (c.d. "controlli a sorpresa").

Nell'attuazione del piano di intervento, l'OdV adotta procedure utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo, che saranno comunicate alle funzioni interessate, e può istituire gruppi di lavoro su particolari tematiche. In caso di circostanze particolari (ad esempio, emersione di precedenti violazioni o elevato *turnover*), l'OdV avrà cura di applicare sistematiche procedure di ricerca e identificazione dei rischi oggetto di analisi.

In particolare, può richiedere di consultare la documentazione inerente l'attività svolta dalle singole Funzioni e dai soggetti preposti alle Attività a Rischio oggetto di controllo e/o di verifica, estraendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte. Nel corso di tali operazioni deve tenere costantemente informato il responsabile dell'Unità Organizzativa interessata.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, può segnalare alle Funzioni di volta in volta interessate eventuali osservazioni e/o suggerimenti.

L'attività svolta dall'OdV deve essere documentata, anche in forma sintetica. La relativa documentazione deve essere custodita dallo stesso OdV, in modo che ne sia assicurata la riservatezza, anche nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, delle modifiche normative di volta in volta intervenute nonché dell'eventuale insorgenza di nuove Attività a Rischio, propone al Consiglio d'Amministrazione gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello Organizzativo che ritiene opportuni.

Per l'attività di verifica, l'OdV può avvalersi del supporto di consulenti esterni con adeguate competenze in materia.

Ai fini specifici dell'esecuzione delle funzioni attribuite, il Consiglio d'Amministrazione, tenuto conto anche delle attività dell'OdV, attribuisce allo stesso un *budget* annuale per lo svolgimento dell'attività, al fine di assicurare adeguata autonomia economica e gestionale, fatto salvo il caso di urgenze documentate per le quali l'OdV può affrontare la spesa, informando il Consiglio d'Amministrazione.

OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ODV

I Destinatari del presente Modello Organizzativo hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV le seguenti informazioni:

- la commissione o il tentativo di commissione di condotte illecite previste dal Decreto Legislativo;
- eventuali violazioni alle modalità comportamentali ed operative fissate nel Modello Organizzativo di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto Legislativo;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema, evidenziando le esigenze emergenti.

Gli obblighi di segnalazione di cui sopra devono essere espletati mediante comunicazione scritta, da inviare direttamente all'OdV a mezzo posta ovvero tramite inoltro di e-mail all'indirizzo di posta elettronica odv@subito.it.

L'OdV garantisce l'assoluto anonimato agli autori delle segnalazioni. L'OdV a fronte di una segnalazione può, sulla base di informazioni/conoscenze di cui dispone:

- non dar luogo ad ulteriori indagini e verifiche, eventualmente informando la persona segnalante;
- espletare tutte le attività di ispezione controllo per accertare la sussistenza del fatto segnalato.

A tal fine, ogni segnalazione/comunicazione inviata all'OdV è conservata dall'OdV medesimo in un apposito archivio informatico e/o cartaceo tenuto in conformità alle disposizioni di cui al Decreto Legislativo n. 196/2003. Si evidenzia che avranno accesso a tali comunicazioni unicamente i membri dell'OdV, che s'impegnano a farne uso unicamente per i fini ispettivi e di verifica propri della funzione da essi ricoperta.

Oltre agli obblighi di segnalazione di cui sopra, il Vertice Aziendale è tenuto a comunicare all'OdV:

a) ogni cambiamento avente ad oggetto sia il sistema delle deleghe che la struttura organizzativa di Subito.it S.r.l.;

b) le operazioni societarie straordinarie di Subito.it S.r.l.;

c) ogni nuova attività aziendale o apertura di sede operativa o di filiale estera;

d) ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'aggiornamento del Modello Organizzativo.

Le modalità e le tempistiche di flussi informativi *ad hoc* all'OdV per specifiche aree di attività a potenziale rischio-reato potranno essere regolate più in dettaglio dallo stesso OdV.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'OdV dei flussi informativi sopra elencati sarà considerata violazione del Modello Organizzativo e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al successivo paragrafo 11.

TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI

L'OdV valuta tutte le segnalazioni di violazione ricevute ovvero le inosservanze al Modello Organizzativo rilevate nell'esercizio della propria attività.

I Destinatari sono tenuti a collaborare con l'OdV, al fine di consentire la raccolta delle ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'OdV per una corretta e completa valutazione della segnalazione. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al successivo paragrafo 11.

L'OdV segnala senza indugio al responsabile gerarchico del soggetto che ha commesso la violazione e al Responsabile HR le inosservanze al Modello Organizzativo rilevate nell'esercizio della propria attività o segnalate da altre Funzioni aziendali (previa verifica della loro fondatezza), al fine dell'applicazione nei confronti del soggetto responsabile della violazione del procedimento ai sensi del Sistema Disciplinare di cui al successivo paragrafo 11.

Qualora la violazione sia di particolare gravità ovvero riguardi i Vertici Aziendali, l'OdV informa il Consiglio d'Amministrazione e, qualora sia il caso, i soci della Società.

INFORMAZIONI DELL'ODV AGLI ORGANI SOCIALI

L'OdV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e mantiene rapporti con il Collegio Sindacale in merito alle tematiche inerenti il Modello Organizzativo.

L'OdV informa, anche per iscritto, il Consiglio d'Amministrazione in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello Organizzativo almeno semestralmente (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, nonché l'eventuale aggiornamento delle Attività a Rischio), o in tempi diversi con riferimento a specifiche ovvero significative situazioni.

L'OdV potrà essere convocato dal Consiglio d'Amministrazione per riferire sulla propria attività e potrà chiedere di conferire con lo stesso. L'OdV potrà inoltre chiedere di essere sentito dal Consiglio d'Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a violazioni del Modello Organizzativo o richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento ed al rispetto del Modello Organizzativo medesimo.

L'OdV è competente a fornire i chiarimenti opportuni in presenza di problematiche interpretative o di quesiti relativi al Modello Organizzativo.

MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2 lettera c del Decreto Legislativo che richiede l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, Subito.it ha ritenuto opportuno, ad integrazione del Modello Organizzativo, emettere un Protocollo PT2 *Gestione dei flussi finanziari e monetari* che regolamenta per ogni singola tipologia di transazione i soggetti coinvolti ed i relativi poteri, gli strumenti adottati e i collegamenti con il sistema amministrativo/contabile.

SEZIONE III

SISTEMA DISCIPLINARE

PRINCIPI GENERALI

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto Legislativo.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli del Modello Organizzativo e, ai sensi dell'art. 2106 c.c. «*Sanzioni disciplinari*», integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) delle Aziende Grafiche Editoriali e di Dirigenti e Industria.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli del Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo.

CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Le eventuali inosservanze o violazioni del Modello Organizzativo vengono segnalate dall'OdV, oltre che al superiore gerarchico del soggetto interessato, al Responsabile HR competente per l'irrogazione delle sanzioni prevista dalla legge.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto e ad eventuali recidive;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, sarà applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

QUADRI – IMPIEGATI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (denominato "Statuto dei lavoratori"), le sanzioni previste nel presente paragrafo potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di cui sopra, nei confronti di quadri ed impiegati.

VIOLAZIONI

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli allegati al Modello Organizzativo;
b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
e) nella omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli del Modello Organizzativo.

L'elenco delle fattispecie sopra menzionate è meramente esemplificativo e non esaustivo.

SANZIONI

La commissione degli illeciti disciplinari di cui al precedente paragrafo è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari, in ragione della gravità delle inosservanze:

a) biasimo verbale;
b) biasimo scritto;
c) multa per un importo fino a tre ore della retribuzione base;
d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a cinque giorni;
e) licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

Biasimo verbale

La sanzione del biasimo verbale potrà essere comminata nei casi di lieve violazione colposa dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo o di errori procedurali dovuti a negligenza.

Biasimo scritto

La sanzione del biasimo scritto potrà essere comminata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui alla lettera a).

Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del biasimo scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, sino a un massimo di 10 giorni, potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli, tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

i. violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
ii. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Società potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

DIRIGENTI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo e delle vigenti norme di legge e di contratto, le sanzioni indicate nel presente punto potranno essere applicate nei confronti dei dirigenti, osservando i criteri generali di irrogazione anche formali (contestazione scritta e richiesta di giustificazioni).

VIOLAZIONI

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli nel Modello Organizzativo;
b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere comunicata tempestiva informazione al superiore gerarchico;
e) nell'omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
f) nell'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello Organizzativo poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
g) se di competenza, nella mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai Protocolli.

L'elenco delle fattispecie sopra menzionate è esemplificativo e non esaustivo.

SANZIONI

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, da parte dei dirigenti è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari in ragione della gravità delle inosservanze, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro:

a) censura scritta;
b) licenziamento senza preavviso.

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare la Società verso terzi, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

Censura scritta

La sanzione della censura scritta potrà essere comminata nei casi di violazione colposa dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo.

Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata nei casi da cui derivi una lesione del rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

i. la violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
ii. la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il dirigente sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Società potrà disporne la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, questo avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

VERTICE AZIENDALE

Le sanzioni indicate nel presente paragrafo, potranno essere applicate nei confronti dei Vertici Aziendali, come definiti a pagina 4 del presente Modello Organizzativo.

VIOLAZIONI

Le violazioni commesse dai Vertici Aziendali che comportano l'applicazione delle sanzioni indicate nel presente paragrafo consistono, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli del Modello Organizzativo;
b) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
c) nella violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, più in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza;
d) nella violazione dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

MISURE DI TUTELA

Su conforme decisione del Consiglio d'Amministrazione, a seconda della gravità dell'infrazione potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela, è fatta salva la facoltà in capo alla Società di proporre azioni di responsabilità che comportino anche forme di ristoro di natura patrimoniale.

COESISTENZA DI PIÙ RAPPORTI IN CAPO AL MEDESIMO SOGGETTO

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, verranno applicate le sanzioni stabilite dal Consiglio d'Amministrazione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

COLLABORATORI, PARTNER, CONSULENTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI

L'inosservanza da parte di collaboratori, Partner, consulenti o altri soggetti aventi rapporti negoziali con le Società delle clausole contrattuali volte ad evitare condotte o comportamenti che possano determinare l'applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto Legislativo sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti e potrà determinare – laddove consentita dalla normativa applicabile – l'immediata risoluzione del rapporto stesso fatto salvo, in ogni caso, il risarcimento del danno eventualmente subito dalla Società o che la Società sia chiamata a risarcire e fermo restando altresì l'esercizio da parte di Subito.it di tutte le ulteriori prerogative di legge.

VIOLAZIONI

In particolare la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale *ex* art. 1456 c.c. potrà essere dichiarata da parte di Subito.it nel caso in cui i Terzi abbiano:

a) violato i principi contenuti anche nel Codice Etico della Società attinenti l'oggetto dell'incarico ovvero abbiano posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;

b) violato e/o eluso il sistema di controllo di Subito.it, anche attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione attinente l'incarico ovvero abbiano impedito ai soggetti preposti e all'OdV il controllo e/o l'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;

c) omesso di fornire a Subito.it e/o ai suoi organi di controllo la documentazione attestante l'attività svolta ovvero l'abbiano fornita incompleta o non veritiera impedendo così la trasparenza e verificabilità della stessa;

d) violato, anche attraverso comportamenti omissivi, norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e in relazione a tematiche ambientali.

SEZIONE IV

PROTOCOLLI

- *PT1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione*
- *PT2 Gestione dei flussi finanziari e monetari*
- *PT3 Tenuta della contabilità, predisposizione del bilancio e altre attività correlate*
- *PT4 Gestione del sistema informativo aziendale*
- *PT5 Gestione degli acquisti di beni / servizi / consulenze*
- *PT6 Gestione del sistema sicurezza e del sistema ambientale*
-