



CAIORCS MEDIA

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. N. 231/2001**

Approvato nella riunione del Consiglio di Amministrazione in data 3 agosto 2021



INDICE

INTRODUZIONE	3
1. PREMESSA NORMATIVA.....	4
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CAIRORCS MEDIA S.P.A.	13
PARTE GENERALE.....	18
1. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ.....	19
2. REATI 231 APPLICABILI A CAIRO CAIRORCS MEDIA S.P.A.....	22
3. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA’ SENSIBILI 231.....	24
4. L’ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	28
5. FLUSSI INFORMATIVI INTERNI	33
6. SISTEMA DISCIPLINARE	35
7. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO	39
8. DEFINIZIONI	41



CAIRORCS MEDIA

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CAIRORCS MEDIA S.p.A.

INTRODUZIONE



1. PREMESSA NORMATIVA

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti

Con l'approvazione del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (d'ora in poi, per semplicità, anche il "Decreto"), intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un complesso e innovativo sistema sanzionatorio, che individua forme di responsabilità di natura amministrativa in capo agli Enti¹ come conseguenza della commissione di taluni reati, a condizione che l'illecito sia posto in essere nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo e che il reato sia commesso da suoi esponenti ("autori del reato"), ossia da:

- soggetti che nella struttura organizzativa dell'Ente rivestono una posizione "apicale", ossia ai sensi dell'art. 5 comma 1 le "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso*";
- "*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza*" di questi ultimi.

Il Decreto trova il suo fondamento in alcune convenzioni internazionali e comunitarie² ratificate dall'Italia, che impongono di prevedere forme di responsabilità aggiuntive degli Enti rispetto alla responsabilità dell'autore del fatto di reato, che operano a determinate condizioni e per talune fattispecie delittuose. La responsabilità amministrativa degli Enti è, quindi, autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Si tratta di una responsabilità che il legislatore definisce "amministrativa", ma che, in realtà, ha forti analogie con la responsabilità penale. Essa, infatti, sorge per effetto e come conseguenza della

¹ Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 con "Enti" si intendono:

- gli enti dotati di personalità giuridica, quali S.p.A., S.r.l., S.a.p.a., cooperative, associazioni riconosciute, fondazioni, altri enti privati e pubblici economici; gli enti privi di tale personalità giuridica, quali S.n.c., S.a.s. anche irregolari, associazioni non riconosciute.

² Con l'introduzione del D.Lgs. 231/2001, il legislatore italiano ha inteso adeguare la normativa interna alle convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già aderito, e in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.



commissione di un reato (e non di un illecito amministrativo), il suo accertamento avviene nell'ambito di un procedimento penale, il provvedimento sanzionatorio è sempre un atto giurisdizionale (ad esempio: una sentenza) e, soprattutto, è autonoma rispetto alla persona fisica che ha commesso il reato, tanto che, ai sensi dell'art. 8 del Decreto, l'Ente potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica, che ha commesso il reato non sia imputabile, non sia stata individuata ovvero se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

Affinché si configuri la responsabilità dell'Ente, occorre che il reato commesso sia ad esso ricollegabile sul piano materiale e che costituisca altresì manifestazione di un'espressa volontà o, quanto meno, derivi da una colpa di organizzazione, intesa come carenza o mancata adozione dei presidi necessari ad evitare la commissione dell'illecito medesimo.

Viceversa, è espressamente esclusa la responsabilità dell'Ente ove l'autore della violazione abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Come si è già evidenziato, i reati contemplati nel Decreto potranno venire in considerazione, comportando una responsabilità dell'Ente, nelle sole ipotesi in cui il soggetto apicale (o il collaboratore di costui) abbia agito non per arrecare a sé o ad altri un vantaggio (eventualmente in danno dell'Ente), ma nell'interesse, esclusivo o concorrente, dell'Ente medesimo.

Qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un Ente appartenente ad un gruppo, è importante evidenziare che, sebbene il Decreto non disciplini espressamente la responsabilità amministrativa nell'ambito dei gruppi, diverse interpretazioni e pronunce giurisprudenziali hanno esteso la responsabilità alla società controllante o a più imprese del medesimo gruppo, richiamando il concetto di interesse di gruppo o alla figura dell'Amministratore di fatto. Sul punto, la Corte di Cassazione³ ha sancito che la holding e le altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere ai sensi del Decreto, ma è necessario, in primo luogo, che vi sia un concorso fra il soggetto che commette il reato e il soggetto che agisce per conto di esse e, in secondo luogo, che i presupposti dell'interesse e del vantaggio devono essere verificati in concreto nel senso che la società dovrà ricevere una potenziale o effettiva utilità dalla commissione del reato, ancorché non necessariamente patrimoniale.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.2 I reati presupposto del Decreto

Il catalogo dei reati produttivi di una responsabilità amministrativa dell'ente prevedeva inizialmente solamente alcuni delitti commessi contro la Pubblica Amministrazione; nel corso degli anni, sulla

³) *inter alia*: Cassazione Penale, V Sez. Pen. Sentenza n. 24583 del 20 giugno 2011.



scorta di nuove Convenzioni internazionali firmate dal nostro Paese, il novero dei reati c.d. “presupposto” è stato progressivamente ampliato.

Si elencano di seguito le categorie di reato presupposto ricomprese nel Decreto alla data di approvazione del presente Modello, rinviando all’Allegato 1 “Catalogo dei reati 231” il dettaglio dei singoli reati inclusi in ciascuna categoria:

- reati contro la Pubblica Amministrazione, quali ad esempio corruzione, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico, ecc. (richiamati dagli art. 24 e 25);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (richiamati dall’art. 24-bis);
- reati di criminalità organizzata, sia su scala nazionale (richiamati dall’art. 24-ter D.Lgs. 231/01), che “transnazionale” (richiamati dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146);
- reati di falsità (falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento), richiamati dall’art. 25-bis D.Lgs. 231/01);
- reati contro l’industria e il commercio (richiamati dall’art. 25-bis.1);
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, corruzione tra privati richiamati dall’art. 25-ter);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (richiamati da art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall’art. 25-quater.1);
- reati contro la persona (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù e l’intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, richiamati dall’art. 25-quinquies);
- reati di “market abuse” (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall’art. 25-sexies);
- reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose, richiamati dall’art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (richiamati dall’art. 25-octies);
- reati in materia di violazione dei diritti d’autore (richiamati dall’art. 25-novies);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p., richiamato dall’art. 25-decies);
- reati ambientali (richiamati dall’art. 25-undecies);
- reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (richiamato dall’art.25-duodecies).
- reati di razzismo e xenofobia (richiamati dall’art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari relativamente alla dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 25-quinquiesdecies);



- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013).

L'elencazione dei reati di cui agli artt. 24 e ss. del Decreto non può ritenersi definitiva essendo suscettibile di ulteriori modifiche, in ragione del continuo adeguamento della normativa interna a quella internazionale e, nella specie, comunitaria.

1.3 La disciplina dei gruppi d'impresa in relazione al Decreto

Si ritiene opportuno fare qualche cenno alla normativa in materia di gruppi e, soprattutto, a come l'esistenza di un gruppo di imprese rilevi ai sensi del Decreto.

Come già anticipato in precedenza, il Decreto non prevede una disciplina specifica per l'ipotesi in cui il reato sia stato posto in essere nell'ambito di un gruppo di imprese e nonostante l'assenza di chiari riferimenti legislativi, la giurisprudenza, allo scopo di estendere il concetto di responsabilità tra le società appartenenti ad un gruppo, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ai fini dell'applicazione del Decreto.

Va comunque evidenziato che un generico riferimento al gruppo non è di per sé sufficiente per affermare la responsabilità della società capogruppo o di un'altra società del gruppo. Invero, l'interesse deve essere diretto e immediato e la mera presenza di un'attività di direzione e coordinamento di una società sull'altra piuttosto che l'appartenenza allo stesso gruppo di due società, non è di per sé condizione sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del Decreto.

Perché la società capogruppo e altra società del gruppo sia chiamata a rispondere ai sensi del Decreto è necessario che il soggetto che agisce per conto delle stesse abbia concorso nella commissione del reato. Ciò comporta che la responsabilità di una società del gruppo per il reato commesso dal suo apicale o sottoposto non comporta necessariamente l'estensione della responsabilità ad altra società del medesimo gruppo, salvo il caso in cui gli apicali (anche di fatto) o i sottoposti di quest'ultima abbiano concorso nel reato perseguendo l'interesse di quest'ultima. Il requisito dell'interesse o vantaggio deve essere verificato in concreto e deve essere riferibile a ogni singola società della quale si intenda affermare la responsabilità, nel senso che la società deve ricevere una potenziale o effettiva utilità ancorché non necessariamente di carattere patrimoniale derivante dalla commissione del reato presupposto.

Pertanto, una società di un gruppo (capogruppo o società collegata) potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività di altra società del medesimo gruppo qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio, immediato o diretto, di entrambe le società (ossia oltre che dell'altra società nel cui ambito è stato commesso il reato anche di tale società del gruppo);
- persone fisiche (apicali o sottoposti di quest'ultimi) collegate in via funzionale a tale società di un gruppo abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante provato in maniera concreta e specifica.



In questo ambito, il compito di una capogruppo è quello di definire una strategia unitaria nel pieno rispetto delle prerogative di autodeterminazione delle diverse società ricomprese nel suo perimetro, a cui spetteranno altresì le scelte operative e gestionali, incluse quelle relative alla definizione dei principi di comportamento, regole di comportamento e i protocolli di controllo ai fini della prevenzione della potenziale commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001.

In funzione di quanto indicato, la responsabilità ai sensi del Decreto può sorgere anche nelle ipotesi in cui una società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa.

1.4 Apparato sanzionatorio del Decreto

Le sanzioni previste per i casi in cui sia acclarata la responsabilità dell'Ente sono particolarmente rigorose. E' prevista l'applicazione di sanzioni pecuniarie e/o interdittive (individuate, queste ultime, dall'art. 9 del Decreto nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi con la possibilità di revoca di quelli già concessi o il divieto di pubblicizzare beni o servizi), nonché la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni (pecuniarie e interdittive) possono trovare applicazione, sia pur in forma ridotta (con riguardo all'importo ed alla durata), anche in relazione alla commissione dei reati nella forma del tentativo, salvo che l'Ente abbia volontariamente impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento: in tal caso l'Ente può andare immune da qualsiasi conseguenza.

Nel corso del procedimento penale il giudice può disporre, poi, con le modalità previste dal codice di procedura penale, il sequestro del prezzo o del profitto del reato, finalizzato alla confisca, che – all'esito del giudizio – sarà applicata con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente medesimo. Inoltre, ove vi sia fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta allo Stato, il Pubblico Ministero può richiedere, in ogni stato e grado del processo, il sequestro conservativo dei beni mobili e/o immobili dell'Ente o delle somme o cose ad esso dovute.

In conclusione, tali sanzioni individuate dall'articolo 9, comma 1, del Decreto sono le seguenti:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo € 1.549.370,70 (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/01, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:



- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

1.5 Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto: valore esimente e relativi contenuti

Aspetto caratteristico del Decreto è l'attribuzione di un valore esimente al modello di organizzazione, gestione e controllo dell'Ente.

La responsabilità amministrativa dell'Ente, che rende possibile l'applicazione delle sanzioni indicate, si fonda dunque su una colpa "di organizzazione": in altri termini, l'Ente è ritenuto corresponsabile del reato commesso dal suo esponente (autore del reato, come precedentemente indicato) se ha omesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per il controllo del corretto svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti.

Il criterio di imputazione soggettiva legato alla colpevolezza di organizzazione si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti. Gli artt. 6 e 7 del Decreto disciplinano in quali casi l'Ente non risponde del reato commesso dai soggetti di cui all'art. 5.

Da tali norme emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, tra i reati commessi da soggetti in posizione apicale e quelli commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 comma 1 prevede, infatti, che l'Ente non risponda dei reati commessi dai soggetti apicali se dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (nel seguito anche "Organismo di Vigilanza 231" o "OdV");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui al numero 2.



Secondo l'art. 7, per i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'Ente risponde, invece, solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (ma, in tale ipotesi, l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, tali obblighi si presuppongono osservati se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, quindi, modelli organizzativi distinti in relazione alle qualità dei soggetti che possono commettere i reati. Tuttavia, la natura dei reati considerati e le caratteristiche dell'attività svolta dalla Società, non sembrano consentire una netta distinzione tra ipotesi delittuose la cui commissione sia più facilmente ipotizzabile nell'ambito dell'attività dei soggetti apicali, piuttosto che dei soggetti loro sottoposti.

Fanno eccezione taluni dei reati societari contemplati dal Decreto, che, essendo reati "propri", possono essere commessi solo da determinati soggetti (amministratori, direttori generali, soggetti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci, liquidatori, revisori, soci conferenti). Va peraltro rilevato che l'art. 2639 c.c. equipara «*al soggetto formalmente provvisto della qualifica soggettiva o titolare della funzione prevista dalla legge*», sia chi svolge la stessa funzione, anche se diversamente qualificata (si pensi ad esempio, ai membri del consiglio di gestione o del consiglio di sorveglianza nel sistema di amministrazione dualistico di cui agli artt. 2409 *octies* e ss. c.c.), sia chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione (è il caso, ad esempio, degli amministratori di fatto, che sebbene non siano stati nominati o siano stati invalidamente nominati, operano tuttavia al pari di un vero e proprio amministratore).

Secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 2 del Decreto, il modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- 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 dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Inoltre, ai sensi del comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto, introdotto dalla Legge n. 179 del 30 novembre 2017, ai fini del requisito dell'idoneità, tale modello deve altresì prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali



garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Tali Modelli, secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 3 del Decreto, possono essere adottati anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli Enti. Le Linee Guida Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto sono state approvate dal Ministero della Giustizia, in conformità al citato articolo, già nel dicembre 2003 nella loro prima versione e successivamente aggiornate.

Nella definizione del modello, le Linee Guida prevedono, tra l'altro, le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'Ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto.

1.6 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione o cessione/conferimento d'azienda.

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

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

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni



CAIRORCS MEDIA

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CAIRORCS MEDIA S.p.A.

interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione/conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.



2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CAIRORCS MEDIA S.P.A.

2.1 L'attuazione del Decreto Legislativo n. 231/2001 nel Gruppo Cairo Communication

Ancorché il Decreto non preveda l'obbligatorietà del Modello, la Società capogruppo Cairo Communication S.p.A., essendo quotata al mercato regolamentato All STARS e sulla scorta dell'esigenza di operare in un contesto di trasparenza e correttezza nonché al fine di scongiurare, per quanto possibile, ogni eventuale comportamento illecito da parte dei propri rappresentanti, ha proceduto all'adozione di un apposito Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo 231/01, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2008 (e successive modificazioni), il quale stabilisce che:

- le Società appartenenti al Gruppo Cairo Communication devono dotarsi di un proprio Modello Organizzativo, che tenga conto delle specificità dell'attività svolta da ciascuna di esse;
- spetta ai Consigli di Amministrazione delle singole Società del Gruppo l'adozione, con specifica delibera, del Modello Organizzativo;
- l'attività di verifica dell'applicazione e dell'aggiornamento del proprio Modello Organizzativo è affidata agli Organismi di Vigilanza che saranno nominati in seno a ciascuna controllata.

CAIRORCS MEDIA S.p.A. (di seguito anche "la Società" o "CAIRORCS MEDIA") ha quindi predisposto autonomamente il presente Modello avendo come riferimento le prescrizioni del Decreto, le Linee Guida Confindustria e la giurisprudenza sino ad oggi formatasi.

Inoltre, è stato tenuto in debita considerazione il Modello 231 in essere della capogruppo Cairo Communication S.p.A., che esercita direzione e coordinamento su CAIRORCS MEDIA S.p.A. e che definisce una strategia unitaria nel pieno rispetto delle prerogative di autodeterminazione di ciascuna società del Gruppo.

A CAIRORCS MEDIA spettano, quindi, le scelte operative e gestionali, incluse quelle relative alla definizione dei principi di comportamento, regole di comportamento e i protocolli di controllo ai fini della prevenzione della potenziale commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, nel varare il Modello, ha affidato ad un organo collegiale l'incarico di assumere le funzioni di tale organo di vigilanza, con autonomi compiti di vigilanza, controllo e iniziativa in relazione al Modello stesso.

L'Organismo ha il compito di verificare che l'ente sia dotato di un Modello idoneo e di vigilare affinché esso venga efficacemente attuato, accertando in corso d'opera l'efficacia del suo funzionamento, curandone il progressivo aggiornamento, così da garantire un costante adeguamento ai sopravvenuti mutamenti di natura normativa, operativa e/o organizzativa.



2.2 Destinatari del Modello di Cairo CAIRORCS MEDIA S.p.A.

Le regole e le disposizioni contenute nel presente Modello si applicano e devono essere rispettate da tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi “Destinatari” del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di “soggetti apicali” (amministratori, direttore generale, dirigenti, ecc.);
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo della Società) anche solo di fatto;
- i lavoratori subordinati (dipendenti a tempo indeterminato o determinato), ancorché distaccati all'estero;
- i collaboratori, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale;
- gli agenti in relazione ai contratti di agenzia in essere;
- chiunque agisca in nome e per conto della Società sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Alle altre terze parti (consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere), la Società richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società e dal Gruppo nonché, del presente Modello, in funzione del tipo di attività svolta dai terzi, anche tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali.

2.3 Funzione e obiettivi del Modello di Cairo CAIRORCS MEDIA S.p.A.

Obiettivo del presente Modello è l'attuazione di un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo (preventive e successive), teso ad un efficace contrasto del rischio di commissione di reati, mediante l'identificazione delle attività a rischio e la loro necessaria regolamentazione.

Di riflesso, le regole di cui al presente Modello si propongono, per un verso, di rendere consapevole il potenziale autore dei reati della loro illiceità e dell'atteggiamento di sfavore che la Società riconduce a tali comportamenti, anche laddove ne possa trarre un vantaggio e, per altro verso, di consentire alla Società medesima di intervenire tempestivamente per prevenire od impedire la perpetrazione di tali illeciti, in virtù di un monitoraggio sistematico delle attività e dei processi a rischio.



Tra gli obiettivi del Modello vi è, pertanto, quello di sensibilizzare sia i soggetti apicali, sia i soggetti sottoposti all'altrui direzione, in merito alla rilevanza della normativa in esame, rendendoli consapevoli che, in caso di condotte non conformi alle previsioni del Modello, alle norme e procedure associative, alle leggi e ai regolamenti applicabili, gli stessi potrebbero incorrere in sanzioni – secondo la disciplina contenuta nel presente documento – e, ferme restando le eventuali responsabilità penali personali, anche la Società potrebbe andare incontro a responsabilità, ai sensi del Decreto, con conseguente applicazione di sanzioni pecuniarie e/o interdittive.

2.4 Struttura del Modello di Cairo CAIRORCS MEDIA S.p.A.

Il presente Modello si compone, oltre che della presente “Introduzione”, di una “Parte Generale” e di più “Parti Speciali”, redatte in relazione alle tipologie di reati presi in considerazione dal Decreto ed applicabili anche potenzialmente alla Società.

Come si è già accennato, il testo originario del Decreto si limitava a individuare, come reati suscettibili di determinare l'applicazione di sanzioni anche a carico dell'Ente, alcuni delitti contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25). Successivi interventi legislativi hanno provocato un allargamento dello spettro dei reati per i quali può configurarsi la responsabilità amministrativa dell'Ente. Ed altri interventi sono *in fieri* o, comunque, sono destinati a prendere corpo in un futuro più o meno prossimo.

Per questa ragione, il Consiglio di Amministrazione – anche su proposta dell'OdV – avrà il potere di adottare apposite delibere per l'integrazione del Modello, con l'inserimento di ulteriori Parti Speciali relative alle tipologie di reati che, per effetto di eventuali e futuri interventi normativi, dovessero essere inseriti o comunque collegati all'ambito di applicazione del Decreto.

Secondo l'art. 6, secondo comma, del Decreto, il Modello deve mirare a tre fondamentali finalità:

- individuazione e mappatura dei rischi

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto richiede, anzitutto, che il Modello provveda alla cosiddetta mappatura delle “aree di rischio o attività sensibili 231”: è necessaria, in altri termini, l'analisi dell'attività sociale e l'individuazione, al suo interno, delle fasi operative o decisionali che comportano una possibilità di commissione di atti illeciti.

La mappatura dei rischi non potrà mai dirsi definitiva e immodificabile, ma, al contrario, dovrà essere sottoposta a una continuativa attività di controllo e revisione, da parte dell'OdV e dal management della Società, e dovrà essere costantemente aggiornata, anche in ragione dei mutamenti strutturali o di attività che la Società dovesse trovarsi ad affrontare.

- articolazione di un sistema di controllo preventivo e successivo



Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. b) del Decreto, una volta compiuta l'analisi e la selezione delle aree di rischio nell'ambito della complessiva attività, è necessario prevedere specifici protocolli, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente nelle aree in questione.

Le singole Parti Speciali, dunque, per questi ambiti di attività, dovranno stabilire misure generali di prevenzione e regole specifiche di comportamento e controllo in grado di prevenire o, quanto meno, di ridurre fortemente il rischio di commissione di reati.

Il Modello è volto quindi ad individuare le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi gli illeciti previsti nel Decreto; i soggetti e le funzioni aziendali interessate; i meccanismi di decisione e di controllo preventivo e successivo idonei ad identificare le operazioni rischiose.

Come la mappatura dei rischi, anche i sistemi di controllo adottati non potranno mai dirsi definitivi: la loro efficacia e completezza dovrà, al contrario, essere oggetto di continua rivalutazione, da parte dell'OdV e dal management della Società, e dovranno essere immediatamente proposti e realizzati i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche che si renderanno di volta in volta necessarie.

- designazione dell'Organismo di Vigilanza

Terza finalità del Modello all'interno della Parte Generale è l'individuazione di un autonomo Organismo interno di vigilanza, al quale spetta il compito di:

- controllare periodicamente il rispetto delle prescrizioni del Modello da parte degli amministratori, dei soci e di ogni altro soggetto tenuto alla sua osservanza;
- valutare in maniera costante e continuativa l'adeguatezza della mappatura dei rischi e delle disposizioni del Modello;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di tutte le modifiche e i miglioramenti del Modello che si reputino necessari.

Infine, il Modello si completa con i seguenti ulteriori documenti che ne costituiscono parte integrante:

- il Catalogo dei reati 231 (Allegato 1);
- la mappatura dei processi e delle attività sensibili 231 di CAIRORCS MEDIA S.p.A. (Allegato 2);
- il Codice Etico di Gruppo;
- gli strumenti di attuazione del Modello, ossia gli strumenti di *governance* della Società - come descritti dettagliatamente nel seguito - in termini di Statuto, sistema dei poteri, comunicazioni interne, prassi in essere, procedure e ogni regolamentazione interna in genere.



CAIRORCS MEDIA

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CAIRORCS MEDIA S.p.A.

2.5 Approvazione del Modello di Cairo CAIRORCS MEDIA S.p.A.

Il Modello deve essere approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Società.

2.6 Modifiche e integrazioni

Il presente Modello è atto di emanazione dell'organo dirigente, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lett. a) del Decreto: le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso potranno essere operate – eventualmente su proposta dell'OdV – solo dal Consiglio di Amministrazione.

È riconosciuto potere tanto al Presidente, quanto a ciascun Consigliere, di riferire al Consiglio di Amministrazione, ogni qual volta lo ritenga opportuno o necessario, in ordine alle eventuali modifiche da apportare al Modello. Analogo potere di sollecitazione è riconosciuto ad ogni membro dell'OdV.



CAIRORCS MEDIA

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CAIRORCS MEDIA S.p.A.

PARTE GENERALE



1. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

1.1 Profilo del Gruppo Cairo Communication e attività della Società CAIRORCS MEDIA S.p.A.

Il Gruppo Cairo Communication, con l’acquisizione del controllo di RCS nel corso del 2016, è diventato un grande gruppo editoriale multimediale, dotato di una leadership stabile e indipendente, che facendo leva sull’elevata qualità e diversificazione dei prodotti nel settore dei quotidiani, periodici, televisione, web ed eventi sportivi, può posizionarsi come operatore di riferimento nel mercato italiano, con una forte presenza internazionale in Spagna.

Cairo Communication S.p.A. e RCS MediaGroup S.p.A. hanno sottoscritto, in data 23 dicembre 2020 e con efficacia 1° gennaio 2021, un accordo quadro che ha disciplinato i termini e le condizioni di un’operazione di collaborazione societaria e commerciale. Tale accordo quadro si è articolato nel conferimento in una società di nuova costituzione, CAIRORCS MEDIA S.p.A., da parte di RCS MediaGroup S.p.A. e di Cairo Pubblicità S.p.A. dei rispettivi rami d’azienda relativi alle attività di raccolta pubblicitaria per, rispettivamente, le testate cartacee e online di RCS in Italia e le testate cartacee, televisive e online di Cairo Editore e La7, nonché, per entrambi i rami d’azienda, per alcuni mezzi di terzi.

Tale operazione è stata finalizzata a realizzare un’efficiente e unitaria gestione dell’attività di concessionaria per la gestione e la vendita degli spazi pubblicitari, massimizzando le sinergie a livello di Gruppo. I settori di attività della Divisione Pubblicità di RCS e di Cairo Pubblicità erano, infatti, estremamente complementari tra loro e la concentrazione dell’attività di raccolta pubblicitaria in capo a CAIRORCS ha permesso di offrire una proposta commerciale più ampia, presente contemporaneamente in tutti i principali comparti della comunicazione – dal web, ai periodici, alla televisione – nonché più efficace in quanto promossa congiuntamente e con una miglior penetrazione della clientela.

In particolare, l’integrazione delle attività delle concessionarie di pubblicità ha consentito a RCS e Cairo Pubblicità di sfruttare i reciproci punti di forza sul mercato, attraverso lo sviluppo delle quote di mercato con riferimento ai clienti comuni tra le due società, nonché la condivisione di clienti esclusivisti o nei confronti dei quali esistevano rapporti consolidati.

In aggiunta, l’operazione ha consentito di mettere in comune il patrimonio di esperienze e know-how di entrambe le società, sia per quanto riguarda la conoscenza dei modelli di acquisto dei propri clienti, sia per quanto riguarda l’individuazione di nuovi modelli di presidio del mercato, attraverso l’attivazione di processi di condivisione delle migliori pratiche industriali e commerciali.

L’efficiente e unitaria gestione dell’attività di concessionaria pubblicitaria per la vendita degli spazi pubblicitari all’interno del Gruppo ha riguardato:



CAIRORCS MEDIA

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CAIRORCS MEDIA S.p.A.

- la gestione della vendita di spazi pubblicitari da parte di Cairo Pubblicità principalmente su (i) televisione per La7 e La7d e per i canali tematici Cartoon Network e Boomerang, (ii) stampa periodica, per le testate di Cairo Editore e per il mensile “Prima Comunicazione”, (iii) internet, e (iv) a bordo campo presso lo Stadio Olimpico Grande Torino per il Torino FC S.p.A.;
- le attività di raccolta pubblicitaria da parte della Divisione Pubblicità di RCS per le testate cartacee e online del Gruppo in Italia (con alcune esclusioni, ad esempio per i periodici infanzia e *classified*). La divisione Pubblicità era inoltre concessionaria per editori terzi della raccolta pubblicitaria nazionale (su stampa e web) di alcune testate diffuse nel Sud Italia.

Infine, l'accordo quadro ha previsto la sottoscrizione da parte di CAIRORCS MEDIA S.p.A. di: (i) con RCS e Cairo Communication contratti aventi a oggetto la prestazione, da parte di quest'ultime, di servizi afferenti attività corporate, in particolare servizi amministrativi, contabili, gestione della tesoreria, facilities, information technology, gestione del personale, acquisti, affari legali e societari e (ii) contratti di concessione pubblicitaria per i mezzi di RCS.

1.2 Descrizione sintetica della struttura societaria

La società CAIRORCS MEDIA S.p.A. ha adottato un sistema di *governance* “tradizionale” che si caratterizza per la presenza dei seguenti organi:

- Assemblea dei Soci, a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della Società, secondo quanto previsto dalla legge e dallo Statuto;
- Consiglio di Amministrazione, incaricato di gestire l'impresa sociale con i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria, esclusi quelli riservati dalla legge o dallo Statuto all'Assemblea dei Soci; è composto da 10 amministratori designati dall'Assemblea degli Azionisti, di cui 5 amministratori designati da Cairo Pubblicità e 5 amministratori designati da RCS;
- Collegio Sindacale, chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto nonché di controllo sulla gestione; composto da tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti, di cui due sindaci effettivi e un sindaco supplente designati da Cairo Pubblicità e un sindaco effettivo (che è stato altresì nominato Presidente del Collegio Sindacale) e un sindaco supplente designati da RCS;
- Società di Revisione, iscritta nell'albo speciale tenuto dalla Consob a cui è affidata l'attività di revisione legale dei conti ed il giudizio sul bilancio, ai sensi di legge e di Statuto.

CAIRORCS MEDIA S.p.A. è soggetta alla direzione e coordinamento della società capogruppo Cairo Communication S.p.A..



1.3 Gli strumenti di *governance* della Società

I principali strumenti di *governance*, di cui la Società si è dotata, possono essere come di seguito riassunti:

- lo Statuto, che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- l'accordo quadro tra Cairo Communication S.p.A. e RCS MediaGroup S.p.A., sottoscritto in data 23 dicembre 2020 e con efficacia 1° gennaio 2021, che ha disciplinato i termini e le condizioni dell'operazione di collaborazione societaria e commerciale in una società di nuova costituzione, CAIRORCS MEDIA S.p.A.;
- il Codice di Autodisciplina delle società quotate di Borsa Italiana S.p.A., a cui la società capogruppo Cairo Communication S.p.A. ha esplicitamente aderito, definendo strumenti di *governance* validi per l'intero Gruppo;
- il sistema dei poteri, che descrivono i poteri di gestione conferiti, l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa;
- la documentazione aziendale (quali, ad esempio, l'organigramma, le comunicazioni di servizio, ecc.) che consentono di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate, nonché le prassi in essere;
- i contratti intercompany, che regolano formalmente le prestazioni di servizi fra le società del Gruppo, le concessioni pubblicitarie e ogni altra prestazione all'interno del Gruppo;
- il sistema di procedure, volte a regolamentare i processi rilevanti del Gruppo e/o della Società, che comprende, tra le altre, le procedure amministrativo-contabili predisposte ai fini delle responsabilità del Dirigente Proposto alla redazione dei documenti contabili societari ex art. 154 bis del TUF.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati da CAIRORCS MEDIA S.p.A. e delle previsioni del presente Modello consente di individuare come vengano formate e attuate le decisioni della Società (come richiesto dall'art. 6, comma 2 lett. B del Decreto).

1.4 Il Codice Etico

I principi e le regole espressi nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico di Gruppo.

Tale Codice Etico esprime i valori e i principi di comportamento che il Gruppo riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di tutte le società del Gruppo.

Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/01. Il Codice Etico deve quindi essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.



2. REATI 231 APPLICABILI A CAIRO CAIRORCS MEDIA S.P.A.

La Società si è dotata di un proprio Modello, nella consapevolezza che il medesimo, seppur costituendo una facoltà e non un obbligo, rappresenti un’opportunità per rafforzare la propria *governance*, cogliendo al contempo l’occasione per sensibilizzare tutte le strutture interne rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, ai fini di una prevenzione idonea ed efficace dei rischi di reato 231, adottando comportamenti improntati a legalità, correttezza e trasparenza.

L’adozione di tale Modello, quindi, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione dei reati 231, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei propri soci, dipendenti, clienti, agenti e fornitori oltre che della collettività.

L’introduzione di un ulteriore sistema di controllo dell’agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Società con l’obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

La predisposizione del presente Modello ha preso avvio dall’individuazione delle attività poste in essere dalla Società e dalla conseguente identificazione dei processi e delle attività aziendali “sensibili” ai fini 231 nelle quali ipoteticamente potrebbero realizzarsi i reati indicati dal Decreto.

Tale attività di mappatura dei processi e delle attività aziendali “sensibili” 231 è stata svolta sulla base delle esistenti mappature dei seguenti Modelli 231 di organizzazione, gestione e controllo:

- il Modello 231 in essere di Cairo Pubblicità S.p.A., che ha conferito in CAIRORCS MEDIA S.p.A. il ramo d’azienda relativo alle attività di raccolta pubblicitaria di propria competenza;
- il Modello 231 in essere di RCS MediaGroup S.p.A., che ha conferito in CAIRORCS MEDIA S.p.A. il ramo d’azienda relativo alle attività di raccolta pubblicitaria svolte dalla Divisione Pubblicità.

In ragione della specifica attività sociale di Cairo CAIRORCS MEDIA e delle valutazioni precedentemente espresse durante le attività di *control risk self assessment* dal management aziendale di Cairo Pubblicità S.p.A. e RCS MediaGroup S.p.A.-Divisione Pubblicità, la Società ha ritenuto applicabili le seguenti categorie di reato presupposto 231, ossia le categorie di reato in cui potrebbe astrattamente incorrere la Società:

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità alla Società	Regolamentazione nelle Parti Speciali
Reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 24 e 25)	Sì	P.S. I
Reato di corruzione tra privati (Art. 25-ter)	Sì	P.S. I
Reati societari (diversi dalla corruzione tra privati) (Art. 25-ter).	Sì	P.S. II



Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità alla Società	Regolamentazione nelle Parti Speciali
Reati tributari relativamente alla dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 25- <i>quinqüesdecies</i>)	Si	P.S. II
Reati di “market abuse” (Art. 25- <i>sexies</i>).	Sì	P.S. III
Reati in materia di violazione del diritto d’autore (Art. 25- <i>novies</i>).	Sì	P.S. IV
Reati di falsità (Art. 25-bis).	Sì	P.S. V
Delitti contro l’industria e il commercio (Art 25- <i>bis.1</i>)	Sì	P.S. VI
Reati informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24- <i>bis</i>).	Sì	P.S. VII
Reati contro la personalità individuale (Art. 25- <i>quinqües</i>).	Sì	P.S. VIII
Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25- <i>terdecies</i>).	Sì	P.S. IX
Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25- <i>duodecies</i>).	Sì	P.S. X
Reati di criminalità organizzata (Art. 24- <i>ter</i>).	Sì	P.S. XI
Reati Transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10).	Si	P.S. XI
Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25- <i>octies</i>).	Sì	P.S. XII
Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25- <i>septies</i>).	Sì	P.S. XIII
Reati ambientali (Art. 25- <i>undecies</i>).	Sì	P.S. XIV
Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (Art. 25- <i>decies</i>).	Sì	P.S. XV
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25- <i>quaterdecies</i>)	Si	P.S. XVI
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25- <i>quater.1</i>).	No	/
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25- <i>quater</i>).	No	/



Per le categorie di reato presupposto 231 indicate come “non applicabili” a CAIRORCS MEDIA, si ritiene che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell’interesse o a vantaggio della Società stessa.

3. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA’ SENSIBILI 231

Come precedentemente indicato, l’art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, tra i requisiti del Modello, l’individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti “sensibili” ai fini 231.

In aderenza al dettato normativo e tenuto conto degli orientamenti metodologici contenuti nelle Linee Guida di riferimento e delle *best practice* di riferimento, sono stati pertanto identificati i processi aziendali di potenziale esposizione ai rischi di reato 231 e conseguentemente le pertinenti attività sensibili.

Nella tabella seguente, sono riportate tali attività sensibili 231 per le quali sono identificate nel presente Modello idonee regole di comportamento (generali e specifiche) ad integrazione dei principi contenuti nel Codice Etico di Gruppo:

#	Nome Processo	#	Attività Sensibili 231
1	Gestione delle concessioni pubblicitarie	1.1	Definizione e gestione dei contratti di subconcessione pubblicitaria con Cairo Communication relativi ad editori terzi e del Gruppo <i>Attualmente tali contratti riguardano principalmente La7/La7D, Turner Broadcasting e Edizioni Genesis.</i>
		1.2	Definizione e gestione dei contratti di concessione pubblicitaria verso editori terzi e del Gruppo <i>Attualmente tali contratti riguardano principalmente Cairo Editore, RCS MediaGroup, e Torino F.C..</i>
2	Palinsesti pubblicitari	2.1	Definizione dei palinsesti pubblicitari per i diversi mezzi <i>Non è stata considerata un’attività sensibile 231.</i>
3	Politiche commerciali	3.1	Definizione delle politiche commerciali per i diversi mezzi (articolate per tabellare, iniziative speciali, formati proprietari, progetti, ecc.) <i>Non è stata considerata un’attività sensibile 231.</i>



CAIRORCS MEDIA

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CAIRORCS MEDIA S.p.A.

#	Nome Processo	#	Attività Sensibili 231
4	Gestione centri media	4.1	Gestione dei rapporti con agenzie e centri media (diritti di negoziazione e attività di coordinamento)
5	Gestione portafogli agenti	5.1	Selezione, gestione e rendicontazione degli agenti
6	Marketing operativo	6.1	Predisposizione della documentazione commerciale per i diversi mezzi (articolata per tabellare, iniziative speciali, formati proprietari, progetti, ecc.)
7	Attività commerciali	7.1	Vendita degli spazi pubblicitari per i diversi mezzi a clienti e centri media (articolate per tabellare, iniziative speciali, progetti specifici, ecc.)
		7.3	Ricerca delle sponsorizzazioni in relazione agli eventi/ formati proprietari ideati dalla concessionaria
		7.4	Vendita di contenuti branded
		7.5	Vendita dei contenuti pubblicitari
		7.6	Ricerca delle sponsorizzazioni per il Torino F.C. e Torino Channel
8	Ideazione e realizzazione/produzione, anche tramite appalti	8.1	Ideazione e realizzazione degli eventi/formati proprietari, anche tramite appalto a terzi
		8.2	Ideazione e produzione dei contenuti branded, anche tramite appalto a terzi
		8.3	Ideazione e realizzazione dei contenuti pubblicitari, anche tramite appalto a terzi
		8.4	Sviluppo e gestione delle piattaforme social, anche tramite appalto/acquisto di servizi a terzi
9	Cambio merce	9.1	Vendita di spazi pubblicitari per i diversi mezzi in cambio merce (interni o esterni tramite barter)
10	Programmazione pubblicitaria	10.1	Gestione ordini e programmazione pubblicitaria per tutti i mezzi
		10.2	Gestione dei materiali pubblicitari per tutti i mezzi
11	Fatturazione attiva	11.1	Emissione fatture attive e Accantonamenti
12	Credito	12.1	Credito
13	Acquisti non-core	13.1	Selezione e gestione dei fornitori di beni, lavori e servizi
		13.2	Selezione e gestione delle consulenze e delle prestazioni professionali



CAIRORCS MEDIA

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CAIRORCS MEDIA S.p.A.

#	Nome Processo	#	Attività Sensibili 231
14	Fatturazione passiva	14.1	Registrazione fatture passive e accantonamenti
15	Tesoreria e Finanza	15.1	Gestione dei flussi finanziari in entrata ed in uscita (inclusa la gestione delle carte di credito e di debito)
		15.2	Gestione dei finanziamenti
		15.3	Gestione della piccola cassa
16	Gestione rapporti intercompany	16.1	Gestione rapporti intercompany
17	Budgeting e Controllo di gestione	17.1	Budgeting e Controllo di gestione
18	Contabilità Generale - Fiscale - Bilancio di esercizio	18.1	Redazione del bilancio e relazioni contabili infrannuali
		18.2	Gestione di rapporti con Collegio Sindacale, società di revisione e Soci
		18.3	Gestione delle operazioni straordinarie
		18.4	Gestione degli aspetti fiscali e contributivi
		18.5	Gestione delle erogazioni, dei contributi (anche formativi) e delle sovvenzioni pubbliche
19	Risorse Umane	19.1	Selezione, gestione e valutazione del personale
		19.2	Gestione amministrativa del personale e dei relativi adempimenti verso la Pubblica Amministrazione (es. INAIL, INPS)
		19.3	Gestione di spese di trasferta e di rappresentanza
		19.4	Gestione delle utilità aziendali (cellulari, PC, auto, ecc.)
		19.5	Gestione di contenziosi giudiziari e stragiudiziali
20	Legale societario	20.1	Gestione di contenziosi giudiziari e stragiudiziali
21	Comunicazione	21.1	Ottenimento di autorizzazioni, concessioni, e licenze funzionali allo svolgimento di attività aziendali
		21.2	Gestione degli adempimenti e delle comunicazioni verso la Pubblica Amministrazione/Organi di Vigilanza
		21.3	Gestione delle visite ispettive della Pubblica Amministrazione e di privati
		21.4	Gestione di sponsorizzazioni, liberalità e iniziative umanitarie
		21.5	Gestione delle regalie
		21.6	Gestione delle informazioni privilegiate



#	Nome Processo	#	Attività Sensibili 231
22	Facility Management	22.1	Gestione del patrimonio immobiliare
23	Information Technology	23.1	Gestione degli accessi logici ai dati e ai sistemi di terzi (pubblici e privati)
		23.2	Gestione degli accessi logici ai dati e ai sistemi aziendali
		23.3	Gestione di software, apparecchiature, dispositivi o programmi informatici
		23.4	Gestione della sicurezza fisica della rete aziendale
24	Salute e Sicurezza sul Lavoro	24.1	Individuazione delle disposizioni normative applicabili, a cui uniformarsi per il rispetto degli standard tecnico-strutturali.
		24.2	Pianificazione e organizzazione dei ruoli e delle attività connesse alla tutela della salute, sicurezza e igiene sul lavoro.
		24.3	Valutazione dei rischi SSL, predisposizione delle misure di prevenzione e protezione e gestione delle emergenze e primo soccorso.
		24.4	Sorveglianza Sanitaria
		24.5	Attività di formazione, comunicazione e informazione dei lavoratori in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro.
		24.6	Rapporti e gestione delle attività con i fornitori/appaltatori/manutentori con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro.
		24.7	Gestione della documentazione e dei sistemi di registrazione al fine di garantire la tracciabilità delle attività.
		24.8	Controllo e azioni correttive con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro.
25	Ambiente	25.1	Gestione della Compliance Ambientale
		25.2	Rapporti e gestione delle attività con i fornitori, appaltatori, manutentori in materia ambientale
		25.3	Gestione dei rifiuti

All'Allegato 2 è riportata la mappatura dei processi e delle attività sensibili 231 di CAIRORCS MEDIA S.p.A., a cui si rimanda, nella quale sono indicati in dettaglio le seguenti informazioni:

- processo di riferimento;
- attività sensibili 231;



- funzioni coinvolte;
- processo in service/outsourcing "da" terzi/società del Gruppo;
- processo in service/outsourcing "per" terzi/società del Gruppo;
- applicabilità delle singole categorie di reato 231.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

4.1 Identificazione dell'OdV

L'art. 6 comma 1 del Decreto prevede che l'Ente possa andare esente da responsabilità se prova, tra l'altro, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 di organizzazione e di gestione e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dell'Ente ("Organismo di Vigilanza"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Relativamente alla composizione, in assenza di specifiche indicazioni da parte del Decreto, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo è preposto. La Società ha optato per un organo collegiale composto da tre membri, dei quali uno con funzioni di Presidente.

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e devono essere scelti tra soggetti dotati di comprovata competenza in materia ispettiva, amministrativo-gestionale e giuridica, i quali devono altresì possedere requisiti di professionalità e onorabilità.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza, così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.



Il requisito della professionalità si traduce nelle competenze dei propri membri e conseguentemente nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

Tali scelte della Società consentono di costituire un Organismo che, nel suo complesso, è in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

4.2 Nomina e sostituzione dell'OdV

I componenti dell'OdV restano in carica per un periodo definito in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione e comunque non oltre la durata in carica del Consiglio stesso. I componenti sono rieleggibili.

L'OdV cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* senza soluzione di continuità le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso e senza richiedere ulteriori adempimenti da parte del Consiglio di Amministrazione. La nuova nomina è effettuata dal Consiglio di Amministrazione nei tempi più brevi.

Se, nel corso della carica, uno o più membri dell'OdV cessano dal loro incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio alla relativa sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'OdV opera con i soli componenti rimasti in carica.

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata all'assenza di requisiti soggettivi di ineleggibilità. Sono da ritenersi cause di ineleggibilità a membro dell'OdV (o, se sopravvenute, costituiscono giusta causa di revoca dell'incarico), l'aver riportato una sentenza penale di condanna passata in giudicato che abbia comportato l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche, nonché l'aver riportato una condanna, ancorché non ancora passata in giudicato, per uno dei reati di cui al Decreto n. 231/01.

Non potranno essere nominati componenti dell'OdV gli amministratori dotati di deleghe, né soci che svolgano, in posizione apicale, funzioni e attività tra quelle maggiormente soggette alla vigilanza e alla valutazione dell'OdV.

Possono invece essere nominati quali componenti dell'OdV gli Internal Auditors del Gruppo in quanto il loro posizionamento in staff ne assicura l'indipendenza e, per definizione, il loro ruolo è



tale da escludere compiti operativi. Il requisito della professionalità è garantito in *re ipsa*, così come quello della continuità di azione. In ogni caso, i componenti “interni” dell’OdV non possono essere superiori ad uno e non possono rivestire la funzione di presidente dell’OdV.

I componenti “esterni” dell’OdV non dovranno avere e/o aver avuto rapporti economici e commerciali diretti con la Società tali da comprometterne l’autonomia; essi non potranno essere legati da vincolo di affinità o parentela con soggetti che abbiano o abbiano avuto con la Società gli indicati rapporti, né con soggetti che rivestano funzioni apicali in seno alla medesima.

All’atto della elezione, i soggetti nominati rilasceranno apposita dichiarazione di non trovarsi in alcuna delle cause di ineleggibilità indicate. Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto precedentemente nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all’OdV, la revoca e sostituzione di un membro potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un’apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio Sindacale.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell’OdV e la nomina di un Organismo *ad interim* oppure, disporre senza indugio, la revoca e la nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

4.3 Prerogative e risorse dell’OdV

Per l’esercizio delle proprie funzioni, l’OdV ha piena autonomia organizzativa e finanziaria.

A tal fine, l’OdV concorda con il Consiglio di Amministrazione la misura delle risorse necessarie alla sua attività. La gestione, l’utilizzazione e la destinazione di queste sono poi decise dall’OdV in modo totalmente autonomo e indipendente.

Nello svolgimento delle sue attività l’OdV si può avvalere del supporto della Direzione Risk, Compliance, Internal Audit & Sustainability di Cairo Communication SpA.

L’Organismo di Vigilanza potrà avvalersi inoltre, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all’Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.



4.4 Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e dei documenti ad esso ricollegabili da parte dei destinatari, assumendo ogni necessaria iniziativa;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità delle prescrizioni del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento delle disposizioni e delle norme di comportamento del Modello.

Le attività poste in essere dall' OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'OdV, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01. In particolare, l'OdV realizzerà le predette finalità attraverso:

- l'attivazione e l'effettuazione di ogni attività di controllo ritenuta opportuna;
- le ricognizioni dell'attività della Società, ai fini dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio 231;
- l'attuazione di ogni idonea iniziativa volta a consentire la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte degli esponenti della Società, dei soci, dei dipendenti e di eventuali collaboratori esterni;
- la raccolta, l'elaborazione e la conservazione delle informazioni di cui è destinatario, secondo le norme del Modello;
- il coordinamento con le altre funzioni aziendali;
- l'accertamento di ogni possibile violazione delle prescrizioni del presente Modello e/o del Decreto e la proposta di avvio di eventuali procedimenti disciplinari;
- la segnalazione al Consiglio di Amministrazione di eventuali carenze del Modello e la conseguente proposta di ogni opportuna modifica o miglioramento;
- la raccolta di segnalazioni di comportamenti o situazioni in contrasto con le previsioni del Modello e delle procedure attuative dello Stesso, nonché di ogni circostanza potenzialmente in grado di favorire o rendere comunque possibile la commissione di reati o relative a reati già commessi;



- ogni altro controllo periodico o mirato sul concreto svolgimento di singole operazioni.

L'OdV adoterà apposito regolamento che ne disciplini il funzionamento interno.

Tutti i componenti dell'OdV sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza nello svolgimento del loro incarico. La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

4.5 Verifiche periodiche

L'OdV è tenuto a compiere verifiche periodiche secondo le modalità sopra descritte e volte in particolare a:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello da parte di tutti i soggetti che operano all'interno della Società e per conto della medesima;
- trarre ogni utile informazione per la eventuale formulazione di proposte in ordine all'aggiornamento del Modello;
- accertare la reale idoneità del Modello a prevenire la commissione di reati.

L'OdV procede ad una analisi di tutte le segnalazioni ricevute, degli eventi ritenuti rischiosi e delle iniziative di informazione e formazione poste in essere dalla Società per diffondere, a tutti i livelli aziendali, la consapevolezza delle previsioni del Decreto e del presente Modello.

Gli esiti delle verifiche espletate e le eventuali criticità rilevate devono essere riferite al Consiglio di Amministrazione, in occasione della prima riunione di quest'ultimo, indicando, se del caso, gli eventuali adeguamenti da effettuare.

In definitiva, quanto ai compiti di monitoraggio e di aggiornamento del Modello assegnati all'OdV dall'art. 6, comma 1 lett. b) del Decreto, il Modello stesso sarà soggetto a due tipi di verifiche in relazione ai seguenti ambiti:

- sugli atti/operazioni aziendali, onde riscontrare la concreta applicazione delle disposizioni e delle misure del Modello ai principali atti posti in essere dalla Società, nonché ai contratti di maggior rilevanza conclusi dalla medesima;
- sulle procedure, onde accertare l'effettivo funzionamento del Modello e delle misure da esso individuate.



5. FLUSSI INFORMATIVI INTERNI

5.1 Obblighi informativi nei confronti dell'OdV

L'art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto stabilisce che i Modelli 231 di organizzazione e di gestione devono prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Dovrà essere, pertanto, portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio/sensibili 231 nonché relative ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso o alla commissione di attività illecite.

Relativamente ai flussi informativi periodici, dovranno sempre essere comunicate all'OdV tutte le informazioni riportate all'interno della specifica procedura aziendale (che individua gli obblighi di comunicazione con le relative modalità e responsabilità, a cui si rimanda), tra cui ad esempio:

- l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
- l'aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali;
- gli avvicendamenti nella responsabilità delle Direzioni/Funzioni interessate dalle attività sensibili 231;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai soci, dai componenti degli organi sociali e dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati richiamati dal Modello;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati richiamati dal Modello;
- i procedimenti disciplinari svolti ed eventuali sanzioni irrogate.

È quindi previsto l'obbligo di:

- trasmettere all'OdV, su base periodica, i dati e le informazioni da questi richieste all'interno della predetta procedura nonché specifiche informazioni derivanti da richieste ad hoc;
- trasmettere all'OdV, su base periodica, la specifica lettera di autocertificazione che attesti il rispetto, nell'ambito delle attività sensibili da questi gestiti, delle regole sancite dal Modello o dal Codice Etico di Gruppo e segnali eventuali eccezioni o situazioni che richiedono un aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e gli altri organi sociali sono tenuti a dare piena informazione all'OdV sulle questioni che rientrano nella competenza di quest'ultimo.



Oltre a tali flussi informativi periodici, ciascun destinatario del presente Modello dovrà dare pronta comunicazione all'OdV di eventuali violazioni o sospetti di violazione del Modello o dal Codice Etico di Gruppo (c.d. "segnalazioni") e comunque di episodi e situazioni che possono lasciar supporre la commissione di attività illecite e la violazione delle norme del presente Modello da parte dei soggetti di cui all'art. 5 del Decreto (cioè da parte delle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e/o direzione della Società o delle persone sottoposte alla direzioni di questi ultimi).

A tal fine, la Società ha definito all'interno di una specifica procedura, a cui si rimanda, le modalità di ricevimento e gestione di tali segnalazioni, istituendo, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 231/01, canali dedicati che consentono di presentare, a tutela dell'integrità della Società e garantendo la massima riservatezza del segnalante, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

La Società non tollera e vieta atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, prevenendo sanzioni disciplinari in caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante.

L'OdV può proporre al Consiglio di Amministrazione l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione individuati.

Allo scopo di mettere a fattor comune, a livello di Gruppo, gli eventuali spunti di miglioramento rinvenienti dalle esperienze maturate nell'applicazione dei Modelli organizzativi, gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo attuano periodicamente adeguati flussi informativi anche mediante appositi incontri. Tali informative, ad esempio, possono riguardare fatti rilevanti da essi appresi ad esito delle attività di vigilanza svolte, opportunità di modificare/integrare il modello organizzativo della singola società cui i predetti eventi si riferiscano, tendenze in atto nell'implementazione dei Modelli organizzativi, verifiche su attività svolte in service da dipendenti delle rispettive società, ecc..

5.2 Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'OdV provvede a informare, con una relazione semestrale, il Consiglio di Amministrazione in merito alla propria attività di vigilanza, indicando le attività svolte nel periodo, eventuali situazioni anomale rilevate e formulando ogni eventuale proposta di miglioramento dell'organizzazione aziendale o di parti del Modello, al fine di una migliore prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Nell'ambito del reporting semestrale possono essere affrontati i seguenti argomenti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione dei processi ed attività sensibili 231;



- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni del Modello o del Codice Etico;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione, il suo Presidente e l'Amministratore Delegato hanno facoltà di convocare in qualunque momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione del Consiglio per motivi urgenti.

Inoltre, al verificarsi di violazioni accertate del Modello, l'OdV predispose senza indugio una comunicazione da presentare al Presidente del Consiglio di Amministrazione, riferendo in merito all'inosservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di aggiornamento dello Stesso.

L'OdV è tenuto a dare piena informazione al Collegio Sindacale e agli altri organi sociali sulle questioni che rientrano nella competenza di questi ultimi, relativamente all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

Alla luce del disposto dell'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto, elemento fondamentale per l'effettività del Modello 231 è la previsione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta da esso imposte, ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto medesimo.

La predisposizione di adeguate misure disciplinari volte a prevenire e, ove necessario, a sanzionare le eventuali violazioni delle regole di cui al presente Modello, costituisce, infatti, parte integrante e fondamentale del Modello stesso e ha lo scopo di garantirne l'effettività.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Le sanzioni disciplinari verranno commisurate al livello di responsabilità dell'autore dell'infrazione, all'eventuale sussistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, alla gravità del suo comportamento, nonché all'intenzionalità dello stesso.



Costituiscono violazione, sanzionabile dal punto di vista disciplinare, i seguenti comportamenti (il cui elenco non esaurisce, peraltro, le ipotesi di illecito disciplinare):

- mancato rispetto delle regole generali di comportamento e delle procedure previste dal Modello, anche se realizzato con condotte omissive e in concorso con altri;
- redazione, anche in concorso con altri, di documentazione sociale incompleta o non veritiera;
- agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione, da parte di altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- omessa redazione della documentazione prevista dalle procedure o altre comunicazioni aziendali;
- violazione o elusione dei sistemi di controllo previsti dal Modello, effettuata in qualsiasi modo, compresa la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente le procedure, l'ostacolo ai controlli o l'impedimento, opposto ai soggetti preposti alle funzioni di controllo, all'accesso alla documentazione;
- ogni altro comportamento, commissivo od omissivo, che leda o metta in pericolo l'interesse della Società all'efficace attuazione del Modello.

La violazione delle prescrizioni del Modello può comportare, altresì, l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni nei confronti dei responsabili dei comportamenti non conformi al Modello stesso.

Di ogni violazione del Modello, che possa determinare l'applicazione di una sanzione disciplinare, deve essere data notizia all'OdV, salvo che la violazione sia stata rilevata dallo stesso.

All'OdV è riconosciuto, comunque, il potere di proporre l'avvio di procedimenti disciplinari in relazione a comportamenti che costituiscano violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

A fronte del ricevimento di segnalazioni, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01, comma 2-quater, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello o del Codice Etico di Gruppo, è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del Datore di Lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.



6.2 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

In caso di violazioni del Modello o del Codice Etico di Gruppo di uno o più Amministratori, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dallo Statuto e dalla vigente normativa.

L'OdV potrà valutare di informare altresì il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e l'OdV della controllante Cairo Communication SpA.

In caso di adozione di sanzioni disciplinari, dovrà comunque esserne data informazione all'OdV.

6.3 Sanzioni nei confronti dei Sindaci

In caso di violazioni del Modello o del Codice Etico di Gruppo da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale della Società, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dallo Statuto e dalla vigente normativa.

L'OdV potrà valutare di informare altresì il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e l'OdV della controllante Cairo Communication SpA.

In caso di adozione di sanzioni disciplinari, dovrà comunque esserne data informazione all'OdV.

6.4 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni del presente Modello o del Codice Etico di Gruppo da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, chiunque ne sia informato dovrà darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale della Società. Tali organi, previa contestazione della violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente adottate, assumono gli opportuni provvedimenti, ivi inclusi la decadenza/revoca dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale potranno valutare di informare altresì il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e l'OdV della controllante Cairo Communication SpA.

6.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazioni del presente Modello o del Codice Etico di Gruppo da parte di uno o più dirigenti, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società per l'avvio di procedimenti disciplinari.



L'OdV potrà valutare di informare altresì il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e l'OdV della controllante Cairo Communication SpA .

In caso di adozione di sanzioni disciplinari, dovrà comunque esserne data informazione all'OdV.

6.6 Sanzioni nei confronti di dipendenti (diversi da dirigenti)

In caso di violazioni del presente Modello o del Codice Etico di Gruppo da parte di uno o più dipendenti diversi da dirigenti (ossia quadri, impiegati, giornalisti, operai, ecc.), l'OdV informerà subito il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società. I comportamenti illegittimi saranno sanzionati secondo quanto previsto nel CCNL di categoria.

L'OdV potrà valutare di informare altresì il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e l'OdV della controllante Cairo Communication SpA.

In caso di adozione di sanzioni disciplinari, dovrà comunque esserne data informazione all'OdV.

6.7 Misure nei confronti di collaboratori, agenti e altre terze parti

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, da agenti o da altre terze parti (consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere), che si ponga in contrasto con il Decreto, le linee di condotta indicate dal Codice Etico di Gruppo e/o il presente Modello e sia comunque tale da comportare il rischio di commissione di uno dei reati di cui al Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, contratti di agenzia o negli accordi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la richiesta di risarcimento da parte della Società, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società medesima, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure cautelari e delle sanzioni previste dal Decreto.

In caso di violazioni da parte di uno o più collaboratori, agenti o altre terze parti, l'OdV informerà subito il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società. I comportamenti illegittimi saranno sanzionati secondo quanto sopra descritto.

L'OdV potrà valutare di informare altresì il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e l'OdV della controllante Cairo Communication SpA.

In caso di adozione di sanzioni, dovrà comunque esserne data informazione all'OdV.



6.8 Misure nell'ambito della gestione delle segnalazioni (“whistleblowing”)

La Società, al fine di tutelare l'identità del segnalante e lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, ha la possibilità di applicare le opportune sanzioni a fronte di violazione delle disposizioni normative in materia di *whistleblowing* da parte di soggetti che abbiano violato le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In caso di violazioni in tale ambito, l'OdV informerà subito il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società. I comportamenti illegittimi saranno sanzionati secondo quanto sopra descritto.

L'OdV potrà valutare di informare altresì il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e l'OdV della controllante Cairo Communication SpA.

In caso di adozione di sanzioni, dovrà comunque esserne data informazione all'OdV.

7. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO

7.1 Informazione e formazione del personale dipendente

Al fine di assicurare la più ampia efficacia al presente Modello, la Società provvederà a diffondere la conoscenza del Modello e delle sue prescrizioni, mediante la diffusione del testo su supporto cartaceo o informatico, nonché attraverso ogni altra idonea iniziativa di informazione e sensibilizzazione.

Allo stesso modo, provvederà alla diffusione di tutte le integrazioni e modifiche che nel tempo saranno apportate al Modello. In particolare, l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione delle modifiche apportate al Modello potrà essere comunicata a tutto il personale mediante emissione di specifiche comunicazioni all'interno delle quali i dipendenti verranno invitati alla consultazione del documento e verrà loro ricordata la responsabilità dell'attuazione del Modello stesso, nell'ambito delle attività di propria competenza.

Ogni dipendente è tenuto ad acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione.

Tali attività devono essere in grado di:

- escludere che qualsiasi soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza del presente Modello;
- evitare che eventuali reati possano essere causati da errori umani, dovuti anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle prescrizioni del presente Modello.



A tal fine, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua, in modo da consentire a tutto il personale dipendente di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizione di rispettarle.

Inoltre, l'attività di formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, al fine di consentire la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La formazione sui principi e contenuti del Modello è garantita dalla funzione competente per la formazione dei lavoratori, che identifica, di concerto con la Direzione Risk, Compliance, Internal Audit & Sustainability di Cairo Communication S.p.A., la migliore modalità di fruizione di tali servizi. Tale attività di formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del Decreto, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalle competenti funzioni.

A tal fine, la Società garantisce l'organizzazione delle attività formative specifiche rivolte ai Dirigenti e a tutti gli altri dipendenti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello.

Le attività formative hanno carattere di obbligatorietà e sono soggette a controlli di frequenza e verifiche dell'apprendimento.

L'OdV svolge la propria attività di vigilanza in modo tale che la conoscenza del Modello abbia effettivamente raggiunto tutto il personale dipendente della Società.

7.2 Informazione dei collaboratori, degli agenti e delle altre terze parti

Anche nei confronti dei collaboratori, degli agenti e delle altre terze parti (consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere), la Società promuove la conoscenza e l'osservanza delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società e dal Gruppo nonché delle regole di comportamento definite nel presente Modello, ove applicabili.

Questi soggetti saranno informati sul contenuto del Codice Etico di Gruppo e del Modello, ove applicabile, anche per estratto, fin dal principio del rapporto professionale o commerciale nonché dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme a tali principi etici e comportamentali adottati dalla Società.



8. DEFINIZIONI

- Attività sensibili 231: attività di CAIRORCS MEDIA S.p.A. nel cui ambito sussiste, anche potenzialmente, il rischio di commissione di uno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da CAIRORCS MEDIA S.p.A.;
- Codice Etico di Gruppo: codice di condotta adottato da Cairo Communication S.p.A., controllante di CAIRORCS MEDIA S.p.A., contenente i principi fondamentali a cui Cairo Communication S.p.A. e le sue controllate si ispirano ed i comportamenti ai quali tutti i dipendenti, a qualsiasi livello, e gli amministratori si devono attenere nella gestione quotidiana delle diverse attività;
- Consulenti: soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale;
- Dipendenti: soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro;
- D.Lgs. n. 231/2001 o Decreto: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni;
- Incaricato di pubblico servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, da intendendosi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di quest’ultima (art. 358, c.p.);
- Linee Guida Confindustria: documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto;
- Modello o Modello 231: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società;
- Organismo di Vigilanza o OdV: organismo nominato ai sensi dell’articolo 6 del D.Lgs. n. 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- Pubblica Amministrazione o P.A.: i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio;
- Pubblico ufficiale: colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (art. 357, c.p.);
- Reati presupposto: gli specifici reati individuati dal Decreto da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell’ente nonché, per quanto ad essi assimilabili, gli specifici illeciti amministrativi in relazione ai quali è prevista l’applicazione delle norme contenute nel Decreto stesso;
- Società o CAIRORCS MEDIA: CAIRORCS MEDIA S.p.A., Sede legale: C.so Magenta 55 20123 MILANO, Sede operativa: via Rizzoli 8 20132 MILANO – C.F. e N. ISCR. REG. IMP. 11484370967 – R.E.A. MI 2606030, Soggetta ad attività di direzione e coordinamento di Cairo Communication S.p.A.;



CAIRORCS MEDIA

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CAIRORCS MEDIA S.p.A.

- Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;
- Soggetti Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente;
- Strumenti di attuazione del Modello: gli strumenti di *governance* della Società, quali: Statuto, sistema dei poteri, comunicazioni interne, prassi in essere, procedure e ogni regolamentazione interna in genere;
- Whistleblowing: si intende la segnalazione ad opera del dipendente, del collaboratore o di terzi di comportamenti aventi rilevanza penale o irregolarità di gestione in ragione delle funzioni svolte.