-MODELLO 231-

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

Parte Generale

INDICE

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione pag. 5
1.2 Natura della responsabilità pag. 6
1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione pag. 7
1.4 Fattispecie di reato pag. 8
1.5 Apparato sanzionatorio pag. 11
1.6 Delitti tentati pag. 15
1.7 Vicende modificative dell'ente pag. 15
1.8 Reati commessi all'estero pag. 17
1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito pag. 18
1.10 L'adozione del Modello Organizzativo di Gestione quale condizione esimente dalla responsabilità amministrativa. pag. 18
1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti pag. 21
1.12 Sindacato di idoneità pag. 22

2. DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI DOUBLEYOU S.R.L.

2.1 DOUBLEYOU pag. 23
2.2 Modello di *governance* di DOUBLEYOU S.r.l. pag. 24
2.3 Assetto organizzativo di DOUBLEYOU S.r.l. pag. 24

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa pag. 25
3.2 Funzioni del Modello pag. 26

3.3 Il Progetto di DOUBLEYOU S.r.l. per la definizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D. Lgs. 231/2001 pag. 27
3.4 Concetto di rischio accettabile pag. 28
3.5 Adozione del Modello pag. 29

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001
4.1 L'Organismo di Vigilanza pag. 30
4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza pag. 31
4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza pag. 33
4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie pag. 35
4.5 Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari pag. 37
4.6 Whistleblowing pag. 38
4.7 Gestione dei flussi informativi pag. 39
4.8 Altri controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza in tema di modalità di gestione delle risorse finanziarie pag. 39
4.9 Raccolta e conservazione delle informazioni pag. 40

5. SISTEMA DISCIPLINARE
5.1 Funzione del sistema disciplinare pag. 41
5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati pag. 41
5.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni pag. 42
5.4 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo pag. 44
5.5 Misure nei confronti dei sindaci pag. 44
5.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori pag. 45

6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa pag. 46

6.2 Dipendenti pag. 46

6.3 Altri destinatari pag. 48

7. ADOZIONE DEL MODELLO E CRITERI DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO

7.1 Verifiche e controlli sul Modello pag. 49

7.2 Aggiornamento e adeguamento pag. 49

7.3 Prima applicazione del Modello pag. 51

CAPITOLO 1
DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

In esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 ed al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione), in data 8 giugno 2001, è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 - "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Tale decreto ha introdotto quindi la nuova regolamentazione della responsabilità amministrativa, personale ed autonoma, dell'Ente collettivo (dotato o no di personalità giuridica) per taluni reati commessi - nel proprio interesse o a proprio vantaggio - da soggetti (e loro sottoposti), che ne esercitino (di diritto o di fatto) funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, distinguendo pertanto tale responsabilità - in forza della quale l'Ente stesso risponde delle conseguenze del fatto illecito con il proprio patrimonio - da quella concorrente della persona fisica che ha compiuto materialmente il reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001 - poi modificata ed integrata da D.L. 25 settembre 2001, n. 350 convertito con L. 23 novembre 2001 n. 409; dal D. Lgs. 11 aprile 2002 n. 61; dal D.P.R. 30 maggio 2002 n. 115; dal D.P.R. 14 novembre 2002 n. 313; dalla L. 14 gennaio 2003, n. 7; dalla L. 11 agosto 2003, n. 228; dalla L. 18 aprile 2005, n. 62; dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262; dalla L. 9 gennaio 2006, n. 7; dalla L. 6 febbraio 2006, n. 38; dalla L. 3 agosto 2007, n. 123; dal D. Lgs. 21 novembre 2007 n. 231; dalla L. 18 marzo 2008 n. 48; dal D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81; dalla L. 15 luglio 2009 n. 94; dalla L. 23 luglio 2009 n. 99; dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, dal D. Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39, dal D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121; dalla L. 12 novembre 2011 n. 183; dal D. Lgs. 16 luglio 2012 n. 109;

dalla L. 6 novembre 2012 n. 190; dalla L. 30 ottobre 2013 n. 125; dal D.L. 14 agosto 2013 n. 93; dal D. Lgs 4 marzo 2014 n. 39; dalla L. 15 dicembre 2014 n. 186; dalla L. 22 maggio 2015 n. 68; dalla L. 27 maggio 2015 n. 69; dal D. Lgs. 7 e 8 del 15 gennaio 2016; dal D. Lgs 21 giugno 2016 n. 125; dalla L. 29 ottobre 2016 n. 199; dal D. Lgs 15 marzo 2017 n. 38; dalla L. 17 ottobre 2017 n. 161; dal D. Lgs. 1 marzo 2018 n. 21; dalla L. 11 gennaio 2018 n. 3; dal D. Lgs 10 agosto 20 18 n. 107; dalla L. 9 gennaio 2019 n. 3; dalla L. 3 maggio 2019 n. 39 e dal D.L. 26 ottobre 2019 n. 124, dal D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, dal D. Lgs 8 novembre 2021, n. 184 e dalla L. 9 marzo 2022, n. 22 - le società possono pertanto essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).

In tal modo, vengono direttamente coinvolti nella repressione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del suddetto decreto, non subivano alcuna conseguenza diretta in caso di commissione di reati, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. 231/2001 ha così innovato l'ordinamento giuridico italiano, disciplinando l'applicazione alle società, in via diretta ed autonoma, di sanzioni di natura pecuniaria ed interdittiva per reati ascritti a soggetti alle stesse funzionalmente legati, ai sensi dell'art. 5 del decreto.

Tale responsabilità amministrativa è tuttavia esclusa, oltre che in caso di compimento del reato da parte di soggetti apicali e/o di loro sottoposti nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, anche in caso di adozione ed efficace attuazione da parte della società, prima della commissione dei reati, di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati stessi.

1.2 Natura della responsabilità

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

amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia".

Tale forma di responsabilità delle società viene definita di tipo "amministrativo", in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione, pur mutuando diversi caratteri dalla responsabilità "penale", quali:

- il principio di legalità (art. 2 D. Lgs. 231/2001);
- l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa (art. 8 D. Lgs. 231/2001);
- l'applicazione delle garanzie proprie del processo penale anche al procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 34 D. Lgs. 231/2001);
- il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società (art. 9 e ss. D. Lgs. 231/2001).

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra detto, ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi:

- da "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso*" (sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

Ai fini della configurabilità di una responsabilità amministrativa della società, è comunque altresì necessario che i suddetti soggetti abbiano agito, con condotta penalmente rilevante, nell'interesse o a vantaggio della società stessa: diversamente, se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, la società non risulta punibile (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001).

1.4 Fattispecie di reato

Ferma la suddetta limitazione di carattere soggettivo, si deve altresì rilevare come la responsabilità dell'ente sussista soltanto per i reati espressamente richiamati nella Sezione III del D. Lgs. n. 231/2001, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex* art. 5, comma 1, del Decreto stesso, o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della Legge n. 146/2006 che ha introdotto i reati transnazionali.

Si tratta, in particolare, delle seguenti principali categorie di reati:

- **delitti contro la Pubblica Amministrazione.** È il primo gruppo di reati individuato dall'art. 24 del D. Lgs. n. 231/2001, modificato dalla L. 161/2017, che comprende indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico. Nei delitti contro la pubblica amministrazione rientrano poi anche i reati previsti dall'art. 25 del D.Lgs. n. 231/2001, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 3/2019, e quindi i delitti di concussione, nonché di induzione indebita a dare o promettere altre utilità e corruzione. Il novero dei reati rientranti in tale categoria è stato altresì ampliato con il D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, che ha introdotto (all'art. 24 del D.Lgs. 231/2001) il reato di frode nelle pubbliche forniture, nonché il reato di esposizione di dati e notizie falsi per conseguire indebitamente aiuti, premi, indennità, restituzioni, contributi o altre erogazioni a carico del Fondo Europeo agricolo di garanzia e del Fondo Europeo agricolo per lo sviluppo rurale di cui all'art. 2 della Legge n. 898/1986;
- **delitti informatici e trattamento illecito di dati,** tale gruppo di reati è stato espressamente previsto dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48, che ha introdotto l'art. 24-*bi*s del D. Lgs. 231/2001, poi modificato dal D. Lgs n. 7 e 8/2016;
- **delitti di criminalità organizzata**, quali associazione a delinquere, associazione di tipo mafioso, sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione, di cui all'art. 24-*ter*, introdotto dalla Legge 15 luglio 2009 n. 94 e modificato dalla L. 69/2015;

- **delitti contro la fede pubblica**, tra cui falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti di riconoscimento previsti dall'art. 25-*bis* del Decreto e introdotti dalla legge 23 novembre 2001 n. 409; modificata dalla L. n. 99/2009 e successivamente dal D.Lgs 125/2016;
- **delitti contro l'industria ed il commercio**, previsto all'art. 25-*bis*.1 introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99;
- **reati societari**, in forza del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecite operazioni sulle azioni o sulle quote, formazione fittizia del capitale, illegale ripartizione degli utili, indebita restituzione dei conferimenti, indebita percezione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, aggiotaggio richiamati dall'art. 25-*ter* D. Lgs. n. 231/2001; articolo modificato dalla L. n. 190/2016, dalla L. 69/2016 e dal D.Lgs n. 38/2017);
- **delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (richiamati dall'art. 25-*quater* del D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*";
- **delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili,** richiamati dall'art. 25 –*quater.1* del D. Lgs. n. 231/2001;
- **delitti contro la personalità individuale**, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, previsti dall'art. 25-*quinquies*, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della Legge 11 agosto 2003, n. 228, modificato dalla L. n. 199/2016;
- **abusi di mercato**, richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("*Legge Comunitaria 2004*");

- **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, previsti dall'art. 25 – *septies*, introdotto nel Decreto dall'art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007 e modificato dal D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81;
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** di cui all'art. 25 – *octies*, introdotto dall'art. 63 del D. Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007 e dalla Legge 15 dicembre 2014 n. 186;
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti,** di cui all'art. 25-*octies.1* , introdotto con D.Lgs del 8 novembre 2021, n. 184;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, di cui all'art. 25 - *novies* introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99;
- **reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, di cui all'art. 25 - *decies* introdotto dalla Legge 3 agosto 2009 n. 116 e successivamente sostituito dal D.Lgs. 7 luglio 2011 n. 121;
- **reati ambientali**, di cui all'art. 25 – *undecies*, introdotto dall'art. 2, comma 2 D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121, modificato dalla L. 22 maggio 2015 n. 68 e dal D.lgs 21/2018;
- **reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, di cui all'art. 25 – *duodecies*, introdotto con il D.Lgs. 7 luglio 2011 n. 121, modificato dalla L. 68/2015
- **reato di razzismo e xenofobia**, di cui all'art. 25 - *terdecies* introdotto dalla L. 167/2017 e modificato dal D.lgs 21/2018;
- **reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati,** di cui all'art. 25 – *quaterdecies,* introdotto dalla L. 39/2019;
- **reati tributari,** di cui all'art. 25 – *quinquiesdecies*, introdotto dal D. Lgs. 26 ottobre 2019 n. 124, che prevede la responsabilità amministrativa della società, in caso di commissione dei delitti di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, occultamento o distruzione di documenti contabili e sottrazione

fraudolenta al pagamento di imposte, previsti e puniti dagli artt. 2, 3, 8, 10 e 11 del D. Lgs. 74/2000. Il D. Lgs. 14 luglio n. 75 ha poi aggiunto la punibilità anche per le ipotesi in cui tali fattispecie siano poste in essere nell'ambito di sistemi fraudolenti trasfrontalieri;

- **contrabbando,** di cui all'art. 25 – *sexiesdecies*, introdotto da D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75 e riferito a tutte le fattispecie di cui al D.P.R. 43/1973**.**
- **delitti contro il patrimonio culturale,** di cui all'art. 25- *septiesdecies*, introdotto con Legge 9 marzo 2022, n. 22;
- **reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici,** di cui all'art. 25- *duodevicies*, introdotto con Legge 9 marzo 2022, n. 22;
- **reati transnazionali**, ai sensi dell'art. 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146 che prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità.
- **reati per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva**, di cui all'articolo 12 L. n. 9/2013;
- **illeciti in materia di vendita di titoli di accesso alle manifestazioni sportive**, di cui all'art. 1 sexies D.L. n. 28/2003, convertito in L. n. 24 aprile 2003, n. 88.

1.5 Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9 - 23 del D. Lgs. 231/2001 disciplinano le sanzioni che possono essere disposte a carico della società, in conseguenza della commissione o della tentata commissione dei reati sopra menzionati, e precisamente:

1. <u>sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare)</u>;
   Esse vengono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" (in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258 ed un massimo di Euro 1.549). Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice dovrà quindi indicare:

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

Ai sensi dell'art. 12 comma 2 D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie vengono ridotte – tra gli altri - nei casi in cui, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno, il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'ente abbia adottato e reso operativo il Modello.

2. <u>sanzioni interdittive (applicabili anche quali misure cautelari), di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni</u>, quali:
   - interdizione dall'esercizio dell'attività;
   - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
   - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
   - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
   - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

   Tali sanzioni si applicano solo in relazione ai reati per i quali siano espressamente previste (e precisamente, ai reati contro la pubblica amministrazione, a taluni reati contro la fede pubblica, ai delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, ai delitti contro la personalità individuale, ai reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, nonché ai reati transnazionali), e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

   a. la società deve aver ottenuto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità ed il reato deve essere stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti

sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b. in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina la tipologia e la durata della sanzione interdittiva, tenendo conto della natura dell'illecito commesso e dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenirlo e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi – anche in via definitiva, salva la possibilità di disporre (in luogo dell'irrogazione della sanzione) la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario, ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs 231/2001, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

a. l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
b. l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
c. l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Infine, la Legge 9 gennaio 2019, n. 3, recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" (cd. legge Spazzacorrotti) ha introdotto una disciplina specifica per l'applicazione delle sanzioni interdittive ad alcuni reati contro la PA, ovvero concussione, corruzione propria semplice e aggravata dal rilevante profitto conseguito dall'ente, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, dazione o promessa al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio di denaro o altra utilità da parte del corruttore, istigazione

alla corruzione. In particolare, la legge ha disposto un inasprimento del trattamento sanzionatorio, distinguendo due diverse forbici edittali a seconda della qualifica del reo: le sanzioni interdittive potranno avere una durata compresa tra 4 e 7 anni se il reato è commesso da un soggetto apicale e tra 2 e 4 anni se il colpevole è un soggetto subordinato.

La legge ha invece disposto l'applicazione delle sanzioni interdittive nella misura base di cui all'art. 13, co. 2 del decreto 231 (3 mesi- 2 anni) qualora l'ente, per gli stessi delitti citati e prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato e abbia collaborato con l'autorità giudiziaria per assicurare le prove dell'illecito, per individuarne i responsabili e abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenite nuovi illeciti e ad evitare le carenze organizzative che li hanno determinati.

3. confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare); nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca. Come evidenziato dalla giurisprudenza (Cass., VI sez. pen., sentenza n. 34505 del 2012), per ordinare il sequestro preventivo il giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'ente.
4. pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva). La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva.

1.6 Delitti tentati

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

Ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 231/2001, è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente abbia impedito volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, interrompendo così ogni rapporto di immedesimazione con i soggetti che assumono di agire in suo nome e conto.

1.7 Vicende modificative dell'ente

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 disciplinano altresì il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente in ipotesi di vicende modificative dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda, contemperando così – da un lato – l'esigenza di evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere la responsabilità e – dall'altro - quella di non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

È stato quindi previsto:

- che, in caso di trasformazione, la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto resta ferma, in considerazione della natura di tale istituto, che implica un semplice mutamento della tipologia sociale, senza l'estinzione del soggetto giuridico originario (art. 28 del D. Lgs. 231/2001);
- che, in caso di fusione (anche per incorporazione), l'ente che risulta dalla fusione – assumendo tutti i diritti e gli obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-*bis*, primo comma, c.c.) - risponderà dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001);
- che, in caso di scissione (sia totale che parziale), invece, gli enti beneficiari saranno solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente. Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle

quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato (art. 30 del D. Lgs. 231/2001). Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano invece agli enti, cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Fermo quanto sopra, l'art. 31 del D. Lgs. 231/2001 detta altresì delle disposizioni comuni alle ipotesi di fusione e scissione, in merito alla determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio: in tali eventualità, il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11 comma 2 del D. Lgs. 231/2001, facendo in ogni caso riferimento anche alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di applicazione di una sanzione interdittiva, è altresì consentito all'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione chiedere al giudice la relativa conversione in sanzione pecuniaria, a condizione che la carenza organizzativa che ha reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata e l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

In caso di <u>cessione dell'azienda</u> nella cui attività è stato commesso il reato, è infine previsto (art. 33 del D. Lgs. 231/2001) che il cessionario sia solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

(i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;

(ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.8 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato anche a rispondere in Italia di reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero, a condizione che il reato sia stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, e che l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano.

Nei confronti dell'ente non procederà lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, ma si potrà procedere in Italia, sempre e comunque nei soli casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Inoltre, occorre dare atto che la Legge 146 del 2006, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha previsto all'articolo 10 la responsabilità degli enti per alcuni reati aventi carattere transnazionale, quali ad esempio associazione per delinquere anche di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, traffico di migranti. Ai fini della qualificabilità di una fattispecie criminosa come "reato transnazionale", è necessaria la sussistenza delle condizioni indicate dal legislatore. In particolare:

a. nella realizzazione della fattispecie, deve essere coinvolto un gruppo criminale organizzato;

b. il fatto deve essere punito con la sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione;

c. è necessario che la condotta illecita sia, alternativamente:

- commessa in più di uno Stato;
- commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
- commessa in un solo Stato, sebbene una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo debbano avvenire in un altro Stato;
- commessa in uno Stato, ma in essa sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata sempre nell'ambito di un procedimento penale: ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. 231/2001, infatti, *"La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende".*

Ai sensi del successivo art. 38 del D. Lgs. 231/2001, al fine di garantire l'effettività, l'omogeneità e l'economia processuale, il processo nei confronti dell'ente dovrà essere poi riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente. Tale disposizione trova, tuttavia, alcune eccezioni (previste proprio dall'art. 38 comma 2 del D. Lgs. 231/2001), in cui si procederà separatamente per l'illecito amministrativo, e precisamente quando:

a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale;

b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna;

c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.

1.10 L'adozione del Modello Organizzativo di Gestione quale condizione esimente dalla responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono condizioni specifiche per l'esonero dell'ente dalla responsabilità, distinguendo il caso del reato commesso da soggetti in posizione apicale dal caso del reato commesso da loro sottoposti.

Nell'ipotesi di <u>reati commessi da soggetti in posizione apicale</u> (intesi come coloro i quali, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza,

amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione e il controllo dell'Ente, quali membri del consiglio di amministrazione o del comitato esecutivo, direttori generali, etc.), la responsabilità amministrativa dell'Ente è esclusa, laddove si dimostri:

1. che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. che l'organo dirigente ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello ad un Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo[1];
3. che gli autori del reato hanno agito, eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione adottato;
4. che non vi è stata insufficiente o omessa vigilanza da parte dell'organismo deputato al controllo.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale, provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di conseguenza, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Al riguardo, in ipotesi di giudizio, graverà sull'accusa l'onere di provare l'esistenza e l'accertamento dell'illecito penale presupposto in capo alla persona fisica inserita nella compagine organizzativa ed il fatto che questi abbia agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, nonché la carenza di regolamentazione interna di cui sopra (cfr. Cass. 27765/2010). Rimarrà invece a carico dell'Ente la prova dell'esistenza delle condizioni liberatorie di segno contrario di cui all'art. 6 D. Lgs. 231/2001, ossia: che (i) l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione idoneo a prevenire la consumazione di reati della specie di quello verificatosi; (ii) ha istituito un Organismo di

[1] La Legge 183/2011 ha inserito all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 il seguente nuovo comma: "*4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)*."

Vigilanza dotato di poteri autonomi; (iii) quest'ultimo ha adeguatamente svolto le sue funzioni e (iv) il reo ha fraudolentemente eluso il Modello Organizzativo.

Nell'ipotesi di reati commessi da sottoposti (intesi come coloro che, pur dotati di autonomia, sono comunque sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali, compresi i lavoratori cd. parasubordinati, legati all'ente da rapporti di collaborazione e, pertanto, sottoposti ad una più o meno intensa attività di vigilanza e direzione da parte dell'ente stesso), l'ente è invece ritenuto responsabile qualora l'illecito sia stato commesso, grazie all'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

A corollario di quanto sopra esposto, in ipotesi di giudizio, la responsabilità dell'ente si presume, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, mentre l'onere della prova spetta al PM od alla Parte Civile nel caso di reati commessi da sottoposti.

Al fine di costituire una valida esimente, il Modello di Organizzazione e Gestione deve:

- rispondere a determinati requisiti, modulati in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati riscontrabile nel contesto di riferimento, dovendo individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati della fattispecie prevista dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Sul punto, l'art. 7 comma 4 del D. Lgs. 231/2001 considera espressamente una verifica periodica ed un'eventuale modifica del Modello, quando vengano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività, nonché la presenza di un

sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, quali requisiti per considerare efficace l'attuazione del Modello stesso.

1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6 comma 3 del D. Lgs. 231/2001 prevede che "*I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*".

Sul punto, Confindustria ha definito le "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001*", diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002, con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. Lgs. 231/2001 con il D. Lgs. n. 61/2002), e aggiornate al 24 maggio 2004, a marzo 2014 e a giugno 2021 (di seguito, "Linee guida di Confindustria"), fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

DoubleYou S.r.l. ha quindi adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sulla base delle Linee guida di Confindustria, che prevedono:

- l'individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati;
- la predisposizione di un sistema di controllo e gestione in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:
    - verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
    - applicazione del principio di separazione delle funzioni;
    - documentazione dei controlli;

- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- l'individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, in termini di autonomia e indipendenza, professionalità, continuità di azione, onorabilità e assenza di conflitti di interesse, al fine di evitare che a tale organo siano attribuiti compiti operativi che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio;
- l'individuazione delle caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza (composizione mono o plurisoggettiva, funzione, poteri…) e dei relativi obblighi di informazione.

1.12 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, compiuto dal giudice penale, passa attraverso la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società, nonché dell'idoneità del Modello Organizzativo adottato, secondo il criterio della c.d. "*prognosi postuma*", dovendo il giudice collocarsi idealmente nella realtà aziendale *ex ante,* al momento in cui si è verificato l'illecito, per valutare la congruenza e l'affidabilità del Modello adottato.

In particolare, sarà giudicato "idoneo a prevenire i reati" il Modello Organizzativo che, prima della commissione del reato, fosse in grado di eliminare o quantomeno di ridurre, con un grado di ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

CAPITOLO 2
DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI DOUBLEYOU S.R.L.

2.1 DOUBLEYOU S.r.l.

Fondata nel 2014 da Stefano Casati e Umberto Cassinari, DoubleYou S.r.l. è stata poi totalmente acquisita da Zucchetti Group S.p.A. nel 2019.

La società, il cui capitale sociale è pari ad Euro 30.000,00, si occupa di progettare, sviluppare e commercializzare prodotti e servizi ad alto contenuto tecnologico, tramite piattaforme web e mobile orientate al modello della c.d. *extended enterprise*, caratterizzati da una forte innovazione commerciale e di processo, finalizzati alla diffusione e alla gestione di soluzioni nell'ambito del welfare per aziende private, amministrazioni pubbliche, enti e cittadini.

Nell'ambito aziendale, la società propone un servizio che sfrutta in maniera innovativa le leve fiscali che permettono al lavoratore di aumentare il proprio reddito conciliando la propria vita lavorativa con quella privata e all'azienda datrice di lavoro di utilizzare il welfare come leva strategica per le politiche di gestione delle risorse umane, adempiendo anche ai propri obblighi derivanti dai contratti collettivi applicati ovvero da accordi di secondo livello.

Nell'ambito privatistico l'attività è caratterizzata da un forte orientamento al territorio, con sviluppo di servizi a disposizione delle comunità di persone anche informali per creare sinergie ed economie di scala nel soddisfare le esigenze sociali di welfare.

Nell'ambito pubblico, la società propone nuovi approcci tecnologici ed infrastrutturali per la diffusione di politiche territoriali di welfare come il SAAS (Software as a Service).

2.2 Modello di *governance* di DOUBLEYOU S.r.l.

DoubleYou S.r.l. è amministrata dai Dott.ri Umberto Cassinari e Stefano Casati. I due amministratori sono dotati di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione in via disgiunta tra loro.

2.3 Assetto organizzativo di DOUBLEYOU S.r.l.

La società DoubleYou S.r.l. ha operato la scelta di dotarsi di un sistema di organizzazione interno, composto da diverse aree operative, e precisamente:

- amministrazione e contabilità;
- area HR;
- area Operations;
- area IT;
- area Innovation
- area Consulting;
- area Client Management;
- area Sales & Marketing.

Le funzioni e le responsabilità di ogni Area saranno meglio precisate nella parte speciale del presente Modello.

CAPITOLO 3
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

DoubleYou S.r.l., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela dell'immagine e della posizione propria, ha ritenuto di procedere all'adozione ed attuazione del Modello di Organizzazione e di Gestione (di seguito denominato "Modello"), come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001, che - oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato – costituisce un atto di responsabilità sociale di DoubleYou S.r.l., a beneficio di soci, dipendenti, creditori e per tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'azienda.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nell'ambito della società, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'attività imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società, aumenta altresì la fiducia e la reputazione di cui DoubleYou S.r.l. gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolve una funzione normativa, in quanto regola comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici.

DoubleYou S.r.l. ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e coerente con i principi già radicati nella propria cultura di governo della Società.

A fronte di quanto sopra, per maggiore chiarezza, si ritiene quindi opportuno esporre le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

3.2. Funzioni del Modello

Lo scopo del Modello organizzativo adottato è sostanzialmente identificabile nella costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001: pertanto, ai fini di una corretta costruzione dello stesso, appare fondamentale la preventiva individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente strutturazione procedurale.

Il Modello è quindi finalizzato a determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni; a ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata, in quanto contraria, oltre che a specifiche disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui la Società intende uniformarsi nell'espletamento della propria missione; a dotare infine la società in oggetto di strumenti di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", per un'adeguata e tempestiva azione di prevenzione e contrasto nella commissione dei reati stessi.

Il Modello dovrà quindi prevedere l'individuazione (c.d. mappatura) delle "aree di attività a rischio", intendendo con tale termine le attività in cui si ritiene esistano maggiori possibilità di commissione dei reati, in considerazione anche della specifica attività svolta da DoubleYou S.r.l., che di per sé esclude alcuni ambiti e ne evidenzia altri, nonché le regole di comportamento cui uniformarsi.

Costituiscono esempi di "attività sensibili":

a. gestione di rapporti con soggetti pubblici per aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (D. Lgs. 81/08) o la tutela della privacy (D. Lgs.196/03 come aggiornato dal GDPR n. 2016/679);
b. gestione dei rapporti con enti previdenziali o con l'amministrazione finanziaria;
c. tenuta della contabilità e formazione del bilancio;
d. predisposizione di prospetti a seguito di operazioni straordinarie (fusioni, scissioni, etc.).
e. individuazione di un Organismo di Vigilanza cui attribuire specifici compiti di vigilanza sul Modello, sulle operazioni e sui comportamenti dei singoli;

f. definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
g. rispetto del principio della separazione delle funzioni.
h. previsione di strumenti di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
i. tutela della proprietà intellettuale, dei marchi e dei brevetti.

3.3 Il Progetto di DOUBLEYOU S.r.l. per la definizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D. Lgs. 231/2001

L'art. 6 comma 2 lett. a) del D. Lgs. 231/2001 indica, innanzitutto, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività c.d. "sensibili" (di seguito, "Attività sensibili" e "processi sensibili"), nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto stesso. È stato quindi preliminarmente necessario identificare gli ambiti aziendali, oggetto dell'intervento, i processi e le attività sensibili.

A seguire, si è provveduto all'identificazione dei soggetti aziendali che, in base a funzioni e responsabilità, abbiano una conoscenza approfondita delle aree sensibili, nonché dei meccanismi di controllo in essere.

Si è provveduto quindi a verificare – per ogni area aziendale – la possibilità della commissione dei singoli reati presupposto della responsabilità amministrativa *ex* D. Lgs. 231/2001: al riguardo, è stato innanzitutto valutato che il rischio relativo al reato di stampa di monete o valori bollati falsi; ai delitti contro la personalità individuale (prostituzione e pedofilia); al reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; ai delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico; ai reati transnazionali; al reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusi di giuoco e scommessa e illeciti in materia di vendita titoli di accesso a competizioni sportive; ai delitti contro il patrimonio culturale; ai reati nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva; è solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile, concentrando così lo sforzo di analisi ai reati ritenuti più possibili in quelle aree c.d. sensibili.

E' stato quindi verificato il sistema di controllo esistente ed è stato, infine, predisposto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di DoubleYou, che rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che incidono sul funzionamento interno della società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno; regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001; assicurano condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della reputazione e dell'immagine, degli interessi degli azionisti e del lavoro dei propri dipendenti; mirano infine a prevenire i reati che potrebbero essere posti in essere sia da parte di soggetti apicali sia da parte dei loro sottoposti, e a dare luogo all'esonero da responsabilità dell'ente in caso di commissione di uno dei reati individuati nel D. Lgs. 231/2001.
Il presente documento è costituito da una "Parte Generale", che contiene i principi cardine del Modello, e da una "Parte Speciale", predisposta in considerazione delle singole attività aziendali, dei processi sensibili rilevati e delle procedure applicabili, per evitare il compimento delle diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001.

3.4 Concetto di rischio accettabile

Ai fini dell'applicazione delle norme del D. Lgs. 231/01 e della redazione di un Modello organizzativo, gestionale e di controllo, assume importanza il concetto di "*rischio accettabile*", ovvero la definizione di una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre, al fine di inibire la commissione del reato.
In relazione al rischio di commissione dei reati di cui D. Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità deve essere tale da consentire la costruzione di un sistema preventivo che non possa essere aggirato, se non fraudolentemente, violando quindi intenzionalmente il Modello Organizzativo adottato.
Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal decreto 231 ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 6, comma 1, lett. c, "le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione"). Come chiarito dalla giurisprudenza (cfr. Cass., V sez. pen., sent. n.

4677 del 2014), la frode cui allude il decreto 231 non necessariamente richiede veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile predicare l'efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Essa presuppone, dunque, che la violazione di quest'ultimo sia determinata comunque da un aggiramento delle "misure di sicurezza", idoneo a forzarne l'efficacia. Pertanto, per le sue caratteristiche, un sistema di controllo preventivo efficace deve essere in grado di escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali, nonché di evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano, dovuto anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle direttive aziendali.

3.5 Aggiornamento del Modello

L'adozione del Modello verrà attuata come segue:

1. aggiornamento del Modello, dapprima con l'ausilio di consulenti esterni e poi con la successiva attività sistematica dell'Organismo di Vigilanza.
2. Approvazione dell'aggiornamento del Modello da parte degli Amministratori di DoubleYou, che provvederà anche alla conferma e/o nuova nomina dell'Organismo di Vigilanza e verrà poi aggiornato sulla base dell'evoluzione della legislazione e delle esigenze aziendali di volta in volta emerse.

   Sarà compito primario dell'Organismo di Vigilanza esercitare, invece, i controlli necessari in merito alla verifica dell'applicazione del Modello Organizzativo adottato.

CAPITOLO 4
L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza

Altra esimente della responsabilità dell'ente *ex* D. Lgs. 231/2001, oltre all'adozione ed attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati considerati, è l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con autonomi poteri di verifica e di controllo del funzionamento del modello stesso, della sua concreta osservanza e del suo costante aggiornamento.

Come previso dal D. Lgs. 231/2001 e ribadito dalle Linee Guida di Confindustria, l'Organismo di Vigilanza deve garantire i seguenti requisiti:

a. autonomia e indipendenza, che sono riscontrabili quando l'iniziativa di controllo è svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società; in tal senso, è indispensabile l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "*come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile*", con la previsione di un "*riporto*" dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo ovvero agli Amministratori. L'Organismo di Vigilanza non deve quindi avere compiti operativi che rischierebbero di comprometterne l'obiettività di giudizio al momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello;
b. professionalità, riferita al "*bagaglio di strumenti e tecniche*" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza; in tal senso, la Società ha deciso di valorizzare tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", consulenziale (analisi dei sistemi di controllo e gestione) e giuridica, al fine di ottenere un apporto di vigilanza il più completo possibile. Con particolare riguardo ai profili di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse che la Società ha attivato per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC – Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio).

c. continuità di azione, volta ad assicurare un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo è garantita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, è quindi istituito presso DoubleYou S.r.l. l'Organismo di Vigilanza, al quale, in forza di autonomi poteri di iniziativa e controllo, saranno assegnati i compiti di vigilanza dell'applicazione e di aggiornamento del Modello, coadiuvato dalle singole Funzioni aziendali ed eventualmente supportato anche da uno staff dedicato (selezionato, anche a tempo parziale, per compiti specifici).

L'Organismo di Vigilanza di DoubleYou S.r.l. avrà come principali referenti gli Amministratori, ai quali dovrà riferire l'eventuale commissione dei reati e le eventuali carenze del Modello.

In assenza di specifiche indicazioni nel corpo del D. Lgs. 231/2001, DoubleYou S.r.l. ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, identificando lo stesso in un organismo plurisoggettivo composto da un numero di 3 membri come di seguito indicato:

1. due componenti esterni a DoubleYou che sia un professionista con competenza in materie giuridiche;

un operatore interno che disponga di una visione sufficientemente ampia sui processi e sulle attività organizzative che funga da "raccordo operativo" tra l'Organismo di Vigilanza e DoubleYou

L'Organismo di Vigilanza resterà in carica fino ad un termine massimo di 3 anni, come da verbale di nomina, ed i suoi componenti saranno rieleggibili.

Resta inteso che gli Amministratori, in occasione delle prossime nomine, potranno adottare criteri diversi nell'identificazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza, purché conformi al disposto di legge ed alle Linee Guida di Confindustria. Sarà comunque sempre necessario che i componenti

dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito.

In particolare, non potranno essere nominati quali componenti dell'Organismo di Vigilanza:

a. coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
b. coloro che siano imputati per uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
c. coloro che siano stati condannati alla reclusione a seguito di processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
d. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri della società, i consiglieri, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri delle società da questa controllate e/o controllanti, partecipate e/o partecipanti;
e. coloro che siano legati alla società da rapporti di lavoro dipendente.

Nel caso di nomina di un responsabile di una funzione aziendale, varranno i medesimi requisiti, eccezion fatta per quelli indicati dalla lettera e).

Qualora venissero a mancare uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, gli Amministratori provvederanno alla sostituzione con propria deliberazione e contestualmente disporrà il relativo aggiornamento del Modello.

L'incarico potrà altresì essere revocato dalla Società, ma solo a fronte di uno dei seguenti motivi:

- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza;
- cessazione, accertata dagli Amministratori, dalla carica di responsabile della funzione ricoperta, qualora la nomina all'Organismo di Vigilanza sia stata legata al ruolo di responsabile di tale funzione aziendale. In ogni caso, qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che riguardi il responsabile della funzione (ad es. spostamenti ad altro incarico,

licenziamenti, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere deliberato dagli Amministratori.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo membro compete agli Amministratori, sentito il Collegio Sindacale; la delibera di revoca deve essere assunta con la maggioranza dei due terzi dei consensi dei consiglieri presenti con diritto di voto.

Gli Amministratori, nella riunione nella quale deliberano la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, provvederanno anche alla sua sostituzione.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L' Organismo di Vigilanza è chiamato, sul piano generale, ad assolvere i seguenti compiti:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello adottato;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi in merito al mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- anche avvalendosi delle varie funzioni coinvolte, valutazione della necessità di proporre agli Amministratori eventuali aggiornamenti del Modello, conseguenti all'evoluzione della struttura organizzativa o dell'operatività aziendali e/o a eventuali modifiche normative;
- delibera di piccole modifiche di carattere non sostanziale e di immediata applicabilità, da riportare comunque – con la periodicità di seguito prevista – all'approvazione definitiva degli Amministratori;
- vigilanza sulla congruità del sistema delle deleghe e delle responsabilità attribuite, al fine di garantire l'efficacia del Modello.

Su un piano operativo, è affidato all'Organismo di Vigilanza di DOUBLEYOU il compito di:

- elaborare ed implementare un programma di verifiche periodiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle "Attività Sensibili" e sulla loro efficacia, tenendo

presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- effettuare costantemente il monitoraggio delle Attività Sensibili. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza verrà costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e avrà libero accesso a tutta la documentazione aziendale. All'Organismo di Vigilanza dovranno, altresì, essere segnalate da parte di tutto il personale eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la società al rischio di reato;
- condurre le opportune indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che gli elementi previsti dal Modello per le diverse tipologie di reato (ad es. adozione di clausole standard, espletamento di procedure, segregazione delle responsabilità, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D. Lgs. 231/2001, provvedendo, in caso contrario, a richiedere un aggiornamento degli elementi stessi;
- avvalendosi anche della collaborazione dei diversi responsabili delle varie funzioni aziendali, promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello stesso presso tutto il personale;
- coordinarsi con i diversi responsabili delle varie funzioni aziendali per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti:

- avrà libero accesso presso tutte le funzioni della Società, senza preventiva informativa e senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;

- potrà giovarsi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità;
- disporrà di un budget annuale definito dagli Amministratori, che sia idoneo a supportare le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni (consulenze specialistiche, missioni e trasferte, aggiornamento, ecc.) e che permetta così all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello;
- svolgerà le proprie attività, senza il sindacato di alcun altro organismo o struttura aziendale, rispondendo ai soli Amministratori.

L'Organismo di Vigilanza è, infine, libero di procedere alla predisposizione di un proprio Codice di Autoregolamentazione, al solo fine di meglio disciplinare la propria attività, sempre nel rispetto delle norme di legge, delle Linee Guida di Confindustria e del presente Modello.

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

Al fine di svolgere concretamente la propria attività, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere costantemente e tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro, stabiliti dal codice civile.

Coloro che segnaleranno le suddette circostanze in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo nemmeno all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- dovranno essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati o, comunque, a condotte in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello dovrà contattare direttamente l'Organismo di Vigilanza oppure, ove lo ritenesse opportuno e non fosse ostativo alla verifica stessa, il proprio diretto superiore.
- la Società, per garantire la possibilità di effettuare segnalazioni di violazioni del Modello o presunte tali, ha adottato la piattaforma informatica denominata My Whistleblowing, accessibile dal collegamento "Whistleblowing" sulla home page del sito internet aziendale, tramite la quale è possibile scegliere di effettuare una segnalazione anche all'Organismo di Vigilanza. Tramite la piattaforma di segnalazione interna, appositamente dedicata alla ricezione delle segnalazioni, è garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, mediante l'impiego di un protocollo di crittografia che garantisce la segregazione dell'identità del segnalante dal contenuto della segnalazione.
- l'Organismo di Vigilanza, verificate le segnalazioni ricevute e sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), valuterà discrezionalmente e sotto la propria responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui sarà necessario attivarsi. Gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto al successivo cap. 5 (Sistema Disciplinare).

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, dovranno essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, in questo caso

all'indirizzo di posta elettronica **organismo.vigilanza@double-you.it**, a disposizione dei soli componenti dell'Organismo di Vigilanza, le informazioni concernenti:

- i documenti afferenti il sistema di deleghe in vigore;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- 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 di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i provvedimenti e/o notizie riguardanti l'applicazione in Società della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro, con tempestiva segnalazione degli incidenti occorsi.

4.5 Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza dovrà altresì assolvere agli obblighi informativi in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità nei confronti degli altri Organi societari.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza predisporrà, con cadenza trimestrale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.)

L'Organismo di Vigilanza dovrà, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in società e, in particolare:

- con il Responsabile della Contabilità e dei Servizi Finanziari, in ordine al controllo dei flussi finanziari, al processo di formazione del bilancio, alla definizione del contenuto delle clausole contrattuali, agli adempimenti verso gli enti pubblici che possono avere rilevanza ai fini della

commissione dei reati, all'acquisizione di contributi e agevolazioni creditizie in genere da enti pubblici; alla gestione del sistema informativo aziendale;

- con il Responsabile dell'Amministrazione - che di fatto si occupa anche delle relazioni con il personale - in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari collegati all'osservanza del Modello;
- con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione in ordine alle tematiche in materia di politica della sicurezza e salute del lavoro;
- con il Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione (o altro soggetto giuridicamente equivalente) che si occupa del controllo tecnico-operativo o di primo grado in materia di sicurezza e salute sul lavoro prevedendo un sistema integrato di controllo.

Gli incontri con i Responsabili cui l'Organismo di Vigilanza farà riferimento dovranno essere verbalizzati. Le copie dei verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Gli amministratori avranno comunque la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, avrà la facoltà di richiedere agli stessi di convocare detto organo per motivi urgenti. Alle riunioni degli Amministratori convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'Organismo di Vigilanza e, in genere, per le attività che riguardano il Modello, dovranno essere presenti anche i membri dell'Organismo di Vigilanza.

4.6 Whistleblowing

Il legislatore italiano, con il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, ha introdotto una nuova disciplina in tema al *whistleblowing*, ossia la possibilità per i dipendenti, collaboratori dell'Ente e di tutti coloro che vengono a contatto con quest'ultimo, di segnalare violazioni delle disposizioni normative nazionali ed europee, senza che subiscano ritorsioni per la predetta segnalazione.

Precisamente, è stata introdotta l'obbligo per gli Enti di adottare canali di segnalazione interna, che garantisca la massima riservatezza sul mittente della segnalazione.

Al fine della gestione della segnalazione, il gestore di tale canale di comunicazione deve rispettare determinate tempistiche e modalità di approfondimento e di conduzione.

In particolare, l'articolo 5 del D. Lgs. 24/2023 prevede tutti gli oneri incombenti sul gestore del canale di comunicazione.

Scopo del D. Lgs. 24/2023, anche alla luce delle linee guida dell'ANAC, è quello di garantire l'emersione delle irregolarità che possono verificarsi nel corso dell'attività dell'Ente e, al contempo, di offrire misure di protezione nei confronti del soggetto segnalante, al fine di evitare che quest'ultimo possa poi essere vittima di ritorsioni o minacce.

Considerato che DoubleYou S.r.l. occupa meno di 250 dipendenti, l'obbligo di adottare un canale comunicativo coerente con il D.Lgs. 24/2023 avrà efficacia dal 17 dicembre 2023.

Sul punto si rimanda al *Regolamento Whistleblowing*, pubblicato anch'esso sul sito di DoubleYou.

4.7 Gestione dei flussi informativi

Quanto alle specifiche modalità di gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, si rimanda all'apposita procedura adottata dalla società, che disciplina, nel dettaglio, le modalità operativa di gestione dei flussi informativi e delle comunicazioni periodiche.

La Procedura "Gestione dei flussi informativi" deve intendersi quale parte essenziale ed integrante del presente Modello di Organizzazione e Controllo.

4.8 Altri controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza in tema di modalità di gestione delle risorse finanziarie

Le procedure gestionali afferenti alla movimentazione, in entrata ed uscita, di risorse finanziarie dovranno essere integrate ed aggiornate dall'Organismo di Vigilanza in ordine alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Tali controlli saranno finalizzati, ad esempio, alla rilevazione di pagamenti o incassi di corrispettivi non coerenti con l'operazione cui si correlano, al fine di appurare l'eventuale presenza implicita di poste

extracontabili.

Tali accorgimenti saranno inseriti nel corpo delle procedure cui le Società intendono uniformarsi, con particolare riferimento a quelle afferenti i cicli di contabilità, acquisti/pagamenti e vendite/incassi.

4.9 Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni, segnalazioni, *report* o relazioni previsti nel Modello saranno conservati a cura dell'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

CAPITOLO 5
SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle regole di condotta esposte nello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali, di cui al Modello, da parte dei dipendenti costituirà quindi sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, saranno comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, verranno affisse in luogo accessibile a tutti e saranno vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari saranno irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") così come modificato ed aggiornato dalla più recente normativa, nonché nel rispetto del contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro e, se esistenti, nel rispetto degli accordi di secondo livello.
Alla notizia di una violazione del Modello, verrà quindi attivata la procedura di accertamento, in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura.
Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello, è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sarà accertata la violazione del Modello- ad istanza dell'Organismo di Vigilanza- e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, gli Amministratori individueranno - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento;
- verrà così irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile e proporzionata alla gravità della violazione;
- gli Amministratori comunicheranno quindi l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza, che provvederà a verificare la concreta applicazione della stessa.

5.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità ai principi di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, DoubleYou S.r.l. intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.
Precisamente:

1. **rimprovero verbale** per il dipendente che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o

adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;

2. **rimprovero scritto** per il dipendente che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
3. **multa** per il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo, ovvero per il dipendente che sia recidivo per più di tre volte nelle violazioni di cui al punto 2;
4. **sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione** per il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero per il dipendente che sia recidivo per più di tre volte nelle violazioni di cui ai precedenti punti nn. 1-2-3;
5. **licenziamento per giusta causa,** per il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, diretto in modo univoco al compimento di un reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, oppure per il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire radicalmente meno la fiducia della Società nei suoi confronti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatto salvo il diritto di DoubleYou di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente, che sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

5.4 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto gli stessi.

I membri del Collegio Sindacale e gli Amministratori potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al membro o ai membri responsabili della violazione.

5.5 Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e gli Amministratori.
I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno così assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori

Ogni violazione al Modello posta in essere da parte di Collaboratori esterni o Partner sarà invece sanzionata - secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, lettere di incarico o accordi di partnership - con la risoluzione del rapporto contrattuale, fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti a DoubleYou.

CAPITOLO 6
PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

DoubleYou S.r.l., al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione, estendendone la comunicazione non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di DoubleYou in forza di rapporti contrattuali.

Tale attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolgerà, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Di tali adempimenti si occuperanno gli Amministratori (o loro delegato), che identificherà, secondo le prescrizioni dell'Organismo di Vigilanza, la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: corsi di formazione, programmi di informazione, diffusione di materiale informativo), sotto il controllo dell'Organismo di Vigilanza stesso, cui è assegnato il compito - tra gli altri - di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto:

- ad acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- a conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- a contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo ed alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- a partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

La formazione e l'informazione del personale, in merito alla previsione normativa ed all'attuazione del Modello, sarà operata dagli Amministratori o da loro delegato, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, come segue:

- per il personale direttivo e con funzioni di rappresentanza, verrà istituito un vademecum iniziale di formazione, verrà organizzato un seminario annuale di aggiornamento e verrà inserita una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione;
- per il resto del personale, verrà istituito un vademecum iniziale di formazione, verranno divulgate note informative interne e verrà inserita un'apposita nota informativa nel corpo della lettera di assunzione.

A cura degli Amministratori o da un loro delegato, ogni dipendente riceverà una sintesi dei principi fondamentali del Modello, accompagnata da una comunicazione che espliciti il fatto che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

La copia di tale comunicazione, sottoscritta dal dipendente, dovrà essere tenuta a disposizione dell'Organismo di Vigilanza da parte degli Amministratori.

Ai componenti degli organi sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza di DoubleYou, sarà invece trasmessa una copia cartacea della versione integrale del Modello, che sarà altresì consegnata - al momento dell'accettazione della carica - agli eventuali nuovi dirigenti e nuovi componenti degli organi sociali.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati anche per aggiornare i dipendenti in merito alle eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ad ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo od organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza si riserva comunque – in collaborazione con gli Amministratori - di promuovere ogni attività di formazione che riterrà più idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi ed ai principi del Modello, nonché di valutare le modalità con cui istituire, in fase di selezione, un sistema di scelta del personale che tenga conto delle previsioni normative del D.Lgs.231/01.

6.3 Altri destinatari

Posto che l'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche a tutti i soggetti terzi che intrattengano con DoubleYou rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentino la Società senza vincoli di dipendenza, su proposta dell'Organismo di Vigilanza seguita dall'approvazione degli Amministratori, potranno essere istituiti appositi criteri per la selezione di rappresentanti, consulenti e partner coi quali la società intenda addivenire a una qualunque forma di partnership (joint-venture, consorzio, etc.), rapporto di collaborazione o porre in essere operazioni in "aree di attività a rischio".

A tali soggetti dovranno essere fornite informazioni in merito al Modello adottato nonché, ai fini dell'adeguamento dei contratti in essere, i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

CAPITOLO 7
ADOZIONE DEL MODELLO E CRITERI DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO

7.1 Verifiche e controlli sul Modello

A seguito dell'adozione e della concreta attuazione del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza dovrà preoccuparsi di predisporre annualmente il proprio programma di vigilanza, in cui verranno stabiliti e pianificati:

1. un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno;
2. le cadenze temporali dei controlli;
3. i criteri e le procedure di analisi;
4. la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

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

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

7.2 Aggiornamento e adeguamento

L'aggiornamento del Modello e la necessità di suo adeguamento a fronte di violazioni delle prescrizioni ivi contenute, modifiche normative o cambiamenti nell'assetto della Società, verranno deliberati dagli Amministratori.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione saranno comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative ed a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche semestrale:

1. verifica degli atti: si procederà a una verifica dei principali atti e contratti sottoscritti dalla Società nelle "aree di attività a rischio";
2. verifica delle procedure: sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza di DoubleYou.

Verranno inoltre riesaminate le segnalazioni ricevute in corso d'anno, le azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza, gli eventi, gli atti ed i contratti riferibili ad attività a rischio.

A conclusione di tale verifica verrà redatto un rapporto da sottoporre agli Amministratori (in concomitanza con il resoconto annuale) che evidenzi possibili manchevolezze e suggerisca eventuali azioni correttive.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare gli Amministratori circa l'esito dell'attività intrapresa, in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o l'adeguamento del Modello.

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

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento, gli Amministratori

hanno ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare, ove risultino necessarie, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti che derivano direttamente da atti deliberati dagli Amministratori stessi (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'Organismo di Vigilanza presenterà agli Amministratori un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta, al fine di farne oggetto di determina specifica da parte degli stessi.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza degli Amministratori la determina di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello, a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica, da disporsi mediante determina degli Amministratori.

7.3 Prima applicazione del Modello

In ragione della complessità del Modello e della necessità di una sua profonda compenetrazione con la struttura della Società, sarà necessario che la sua introduzione nel sistema aziendale comporti lo sviluppo di un programma operativo di recepimento delle innovazioni.

Tale programma individuerà le attività richieste al fine di realizzare l'efficace attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello contenuti nel presente documento, con precisazione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.

Il programma verrà osservato da tutti i soggetti coinvolti con il massimo rigore, in quanto finalizzato alla tempestiva e compiuta attuazione di tutte le misure previste in conformità alle prescrizioni ed agli scopi della disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001.