



**MODELLO**  
**DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**“RESPONSABILITA’ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE”**

**(Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 s.m.i.)**

**PARTE GENERALE**

*[approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 18 marzo 2021]*



## INDICE

PREMESSA .....	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01.....	4
1.1. La normativa di riferimento.....	4
1.2. Natura e caratteristiche della responsabilità amministrativa .....	5
1.3. I reati presupposto .....	8
1.4. Le sanzioni.....	10
2. CONDIZIONI ESIMENTI PER L'ESONERO DI RESPONSABILITA' .....	14
2.1. Condizioni esimenti per l'esonero di responsabilità e caratteristiche attese dei Modelli organizzativi .....	14
2.2. Le Linee Guida di Confindustria .....	15
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI RCS MEDIAGROUP SPA .....	18
3.1. L'adozione del Modello in RCS MediaGroup.....	18
3.2. La funzione del Modello e i principi ispiratori .....	18
3.3. La costruzione e l'aggiornamento del Modello .....	19
3.4. Struttura del Modello.....	20
3.5. I documenti connessi al Modello .....	23
3.6. Principi generali di controllo .....	23
3.7. Regole per l'approvazione del Modello e per il suo aggiornamento .....	24
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
4.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	25
4.2. Durata in carica e sostituzione dei membri dell'OdV .....	26
4.3. Compiti dell'OdV.....	26
4.4. Autonomia operativa e finanziaria dell'OdV.....	27
4.5. Regolamento dell'OdV .....	28
4.6. Flussi informativi nei confronti dell'OdV e reporting dell'Organismo .....	28
4.7. Obblighi di riservatezza dell'OdV .....	30
5. WHISTLEBLOWING.....	32
5.1. Il sistema di segnalazioni di RCS MediaGroup .....	33
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	36



6.1. Formazione e informazione del personale .....	36
6.2. Informazione a Terzi e diffusione del Modello .....	37
7. SISTEMA DISCIPLINARE .....	38
7.1. Principi generali .....	38
7.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati .....	39
7.3. Misure nei confronti dei dirigenti .....	40
7.4. Misure nei confronti degli Amministratori.....	41
7.5. Misure nei confronti dei Sindaci .....	41
7.6. Misure nei confronti di Consulenti e Partner/Fornitori .....	41
7.7. Misure nei confronti dei destinatari delle segnalazioni.....	42



## **PREMESSA**

RCS MediaGroup S.p.A., (di seguito “RCS MediaGroup” o la “Società”), sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria posizione e immagine e delle aspettative dei propri azionisti, ha ritenuto conforme alla propria politica procedere alla formalizzazione ed alla formale adozione di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo come previsto dal Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni (di seguito anche “Decreto 231”, “D.Lgs. 231/01” o semplicemente “Decreto”).

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Modello”) e i principi in esso contenuti disciplinano i comportamenti degli Organi Sociali, dei Dipendenti, dei Collaboratori, dei Consulenti, dei Fornitori, dei Partner d’affari e, più in generale, di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano per conto o nell’interesse della Società (di seguito, cumulativamente, anche “Destinatari”). Il Modello si ispira alle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01” approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate il 21 luglio 2014, nel rispetto dei principi e delle regole sostanziali sanciti dal Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione di RCS MediaGroup.

## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01**

### **1.1. La normativa di riferimento**

Il Decreto 231 stabilisce un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, per brevità, il/gli “Ente/Enti”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste solo nel caso di commissione di taluno dei reati previsti ed elencati nel medesimo Decreto.

La responsabilità dell’Ente sorge soltanto in relazione al verificarsi di determinate categorie di reati da parte di soggetti espressamente individuati nel Decreto e solo nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell’interesse o a vantaggio dell’Ente stesso. L’Ente non ha al contrario, alcuna responsabilità laddove gli autori del reato risultino aver agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Con riferimento all’ambito di applicazione, il D.Lgs. n. 231/01 delimita l’ambito dei soggetti destinatari della normativa agli “enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”.

La normativa si applica pertanto nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni “anche prive” di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. “enti pubblici economici”);
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. “società miste”).

Sono quindi esclusi dal novero dei soggetti destinatari della normativa: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale



della Presidenza della Repubblica, C.S.M., ecc.).

## **1.2. Natura e caratteristiche della responsabilità amministrativa**

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo) indicati di seguito, per brevità, anche come “**Soggetti Apicali**”,
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, anche i “**Soggetti Sottoposti**”)<sup>1</sup>.

Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello: al reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (punito con sanzione penale), si aggiunge l'illecito amministrativo per l'Ente punito con sanzione amministrativa).

La responsabilità dell'Ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato e sussiste ancorché il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia.

Le sanzioni amministrative a carico dell'Ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

---

<sup>1</sup> Secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente anche tutte le situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

Il Decreto 231, caratterizzato da una connotazione tipicamente penalistica, ha mutuato dal sistema penale il principio generale di legalità nelle sue diverse articolazioni di: riserva di legge, tassatività (o determinatezza della fattispecie), irretroattività e divieto di analogia. In particolare:

- il *principio di riserva di legge* comporta il divieto di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente in assenza di una specifica disposizione legislativa;
- il *principio di tassatività o determinatezza della fattispecie* impone che i casi di responsabilità amministrativa dell'Ente e le conseguenze sanzionatorie siano specificamente determinate, in modo da fugare interpretazioni arbitrarie;
- il *principio di irretroattività della legge sanzionatoria amministrativa* comporta che la legge in forza della quale vengono irrogate le sanzioni sia entrata in vigore prima della commissione del fatto di reato;
- il *divieto di analogia* impedisce di ricorrere, in mancanza di una norma regolatrice del caso specifico, a disposizioni che regolano fattispecie simili o materie analoghe.

Per ricondurre il reato all'Ente è necessario che:

- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
- i soggetti agenti siano persone fisiche poste in posizione apicale o subordinata;
- i soggetti agenti non abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Con riferimento ai presupposti e alla fattispecie da cui possa scaturire la responsabilità dell'Ente per i reati colposi, bisogna far riferimento alla sola condotta dell'autore in termini di violazione delle procedure e delle disposizioni interne predisposte e puntualmente implementate dall'Ente: soggetto attivo dei reati colposi può quindi diventare colui che sia tenuto ad osservare o far osservare le norme di prevenzione, protezione e tutela. L'elemento soggettivo consiste nella cosiddetta

“colpa specifica”, ossia nella volontaria inosservanza di norme precauzionali volte ad impedire i possibili eventi dannosi.

Ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato, non è sufficiente la sola riconduzione, sul piano oggettivo, del reato all’Ente, ma occorre potere formulare un giudizio di rimproverabilità in capo allo stesso.

*Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell’Ente nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un “Modello di organizzazione e gestione” idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato. Si rimanda a tale riguardo a quanto successivamente specificato al paragrafo 2.1 “Condizioni esimenti per l’esonero di responsabilità e caratteristiche attese dei Modelli organizzativi”.*

Con riferimento all’ambito territoriale di applicazione del Decreto, l’Ente può essere chiamato a rispondere in Italia dei reati commessi all’estero (laddove contemplati dalla normativa di riferimento in materia di responsabilità amministrativa) qualora:

- a. il reato sia commesso all’estero da un soggetto funzionalmente legato all’Ente (come sopra identificati);
- b. l’Ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c. ci si trovi nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (laddove la legge preveda 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);
- d. sussistano i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del codice penale e, nei confronti dell’Ente, non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### 1.3. I reati presupposto

I reati, la cui realizzazione può comportare la responsabilità diretta dell'Ente (c.d. "reati-presupposto" della responsabilità) sono tassativamente elencati nel D.Lgs. 231/01.

In particolare, il Decreto richiama le seguenti categorie di reato:

- (i) *reati contro la Pubblica Amministrazione* (articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001);
- (ii) *delitti informatici e trattamento illecito dei dati* (art. 24-bis del D.Lgs. n.231 del 2001);
- (iii) *delitti di criminalità organizzata* (art. 24-ter del D.Lgs. n.231 del 2001);
- (iv) *delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento* (art. 25- bis del D.Lgs. n.231 del 2001);
- (v) *delitti contro l'industria e il commercio* (art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231 del 2001);
- (vi) *reati societari* (art. 25-ter del D. Lgs. 231 del 2001);
- (vii) *delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico* (art. 25-quater del D. Lgs. 231 del 2001);
- (viii) *pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili* (art. 25-quater.1 del D. Lgs. 231 del 2001);
- (ix) *delitti contro la personalità individuale* (art. 25-quinquies del D. Lgs. 231 del 2001);
- (x) *reati di abuso di mercato* (art. 25-sexies del D. Lgs. 231 del 2001);
- (xi) *reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro* (art. 25-septies del D. Lgs. 231 del 2001);

- (xii) *reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio* (art. 25-octies del D. Lgs. 231 del 2001);
- (xiii) *delitti in materia di violazione del diritto d'autore* (art. 25-novies del D. Lgs. 231 del 2001);
- (xiv) *delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria* (art. 25-decies del D. Lgs. 231 del 2001);
- (xv) *reati ambientali* (art. 25-undecies del D. Lgs. 231 del 2001);
- (xvi) *delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare* (art. 25-duodecies del D. Lgs. 231 del 2001);
- (xvii) *razzismo e xenofobia* (art.25- terdecies del D. Lgs. 231 del 2001);
- (xviii) *frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati* (art. 25-quaterdecies);
- (xix) *reati tributari relativamente alla dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti* (Art. 25-quinquiesdecies);
- (xx) *contrabbando* (art. 25 –sexiesdecies);
- (xxi) *responsabilità degli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva per i reati di cui agli articoli 440, 442, 444, 473, 474, 515, 516, 517 e 517 quater del c.p., come previsto dall'art. 12 L.9/2013*";
- (xxii) *reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale"*.

#### 1.4. Le sanzioni

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

**(a) La sanzione amministrativa pecuniaria** costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore attribuisce al giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento nella determinazione della sanzione. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell’Ente.

In particolare, il Giudice determina:

- a) il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:
  - della gravità del fatto;
  - del grado di responsabilità dell’Ente;
  - dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
  
- b) il valore di ciascuna quota, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione*”.

Le sanzioni pecuniarie possono essere ridotte qualora si verificano taluni



presupposti correlati: a) all'entità dell'interesse o vantaggio conseguiti e del danno patrimoniale cagionato; b) alle misure intraprese dall'Ente per la riduzione ovvero l'eliminazione delle conseguenze dannose derivanti dal reato.

**(b)** Le **sanzioni interdittive** si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- 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 e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso a) da soggetti in posizione apicale ovvero b) da soggetti sottoposti all'altrui direzione laddove la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; ovvero
- in caso di reiterazione degli illeciti<sup>2</sup>.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate dal Giudice in via cautelare, quando:

- siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;

---

<sup>2</sup> Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *“si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.



- emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che possano venire commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente abbia tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dal Decreto e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“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”;*
- *“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”;*
- *“l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

**Le sanzioni interdittive, fermo restando quanto previsto dall'art. 25 comma 5<sup>3</sup>,**

---

<sup>3</sup> La Legge Anticorruzione n. 3, 9 gennaio 2019 dispone l'innalzamento della durata delle sanzioni interdittive: in caso di condanna della Società per uno dei delitti di cui all'art. 25 D. Lgs. n. 231/2001, le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, avranno una durata ricompresa tra quattro e sette anni, se il reato è stato commesso da un soggetto apicale e tra due e quattro anni qualora invece il reato sia stato commesso da un soggetto non apicale.

La legge introduce il beneficio della riduzione delle sanzioni interdittive: qualora la Società, prima dell'emanazione della sentenza di primo grado, abbia tenuto una condotta virtuosa (“L'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione delle somme o altre utilità trasferite e 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”), le sanzioni

**hanno una durata compresa tra quattro e sette anni, se il reato è stato commesso da un soggetto apicale, e tra due e quattro anni, qualora invece il reato sia stato commesso da un soggetto non apicale**, e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”*

(c) Ai sensi dell’articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) 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. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell’Ente.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’Ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento.

---

interdittive che l’ente vedrà comminarsi avranno la durata “tradizionale” prevista dall’art. 13 comma 2, ossia compresa tra un minimo di tre mesi e un massimo di due anni.



## **2. CONDIZIONI ESIMENTI PER L'ESONERO DI RESPONSABILITA'**

### **2.1. Condizioni esimenti per l'esonero di responsabilità e caratteristiche attese dei Modelli organizzativi**

Gli articoli 6 e 7 del Decreto 231 prevedono forme specifiche e differenti di **esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente** per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

Nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, secondo quanto statuito dall'art.6 del Decreto, è previsto l'esonero dalla responsabilità qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente<sup>4</sup> 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 (il "**Modello**");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento<sup>5</sup> è stato affidato ad un organismo dell'Ente ("**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reati commessi da Soggetti Sottoposti, l'art.7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'Ente è responsabile nelle ipotesi in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In tale circostanza la prova della responsabilità dell'Ente grava sulla pubblica accusa.

---

<sup>4</sup> Nel caso di RCS MediaGroup, in ragione dell'adozione del sistema di governo tradizionale, per "organo dirigente" è da intendersi il Consiglio di Amministrazione.

<sup>5</sup> Attraverso la formulazione di specifici suggerimenti.



L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a minimizzare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare.

### ***Caratteristiche del Modello***

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- d) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- e) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il sistema generale deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, di quanto previsto dall'art.30 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", che dispone ulteriori requisiti circa le caratteristiche attese del Modello<sup>6</sup>.

## **2.2. Le Linee Guida di Confindustria**

Su espressa indicazione del Legislatore, i Modelli possono essere adottati sulla base di

---

<sup>6</sup> Si rimanda, per i relativi dettagli, alla Parte Speciale n.4 "Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro".



codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia e ritenuti da questo idonei a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate al 21 luglio 2014 (di seguito, per brevità, “**Linee Guida**”).

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l’elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle Aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo preventivo in grado di ridurre i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli;
- introduzione di un sistema sanzionatorio correlato alle violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità d’azione ed obbligo, da parte delle funzioni aziendali di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

Secondo quanto previsto dalle Linee Guida, il sistema dei controlli preventivi deve essere, in linea generale, improntato al rispetto dei seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida



sono:

- per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:
  - il Codice Etico (o di comportamento) relativo ai reati considerati;
  - il sistema organizzativo;
  - le procedure manuali ed informatiche;
  - i poteri autorizzativi e di firma;
  - il sistema di controllo e gestione;
  - la comunicazione al personale e sua formazione.
  
- con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e - sebbene successivi all'emanazione delle Linee Guida – alcune fattispecie connesse ai reati ambientali):
  - il Codice Etico (o di comportamento) relativo ai reati considerati;
  - la struttura organizzativa,
  - la formazione e addestramento,
  - la comunicazione e coinvolgimento,
  - la gestione operativa,
  - il sistema di monitoraggio della sicurezza.



### **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI RCS MEDIAGROUP SPA**

#### **3.1. L'adozione del Modello in RCS MediaGroup**

RCS MediaGroup ha inteso uniformare il sistema aziendale di prevenzione e gestione dei rischi alle disposizioni del Decreto Legislativo 231/01 dotandosi di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La Società, in coerenza con i principi etici e di *governance* ai quali ha orientato le proprie regole di comportamento, nonché ai cambiamenti organizzativi e di business, ed in relazione ai cambiamenti regolamentari assicura un costante aggiornamento del proprio Modello.

In particolare, la Società si è formalmente dotata di un proprio Modello il 31 luglio 2003. Successivamente, in relazione all'introduzione di nuove fattispecie di reato nell'ambito del D.Lgs. n. 231 del 2001, ha provveduto ad aggiornare ed integrare il proprio Modello, tenendo conto:

- dei cambiamenti organizzativi aziendali;
- degli esiti delle attività di vigilanza e delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello;
- dell'evoluzione del quadro normativo;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello si pone anche come integrazione delle regole di Corporate Governance.

#### **3.2. La funzione del Modello e i principi ispiratori**

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventive ed ex post) che abbia come obiettivo la prevenzione del rischio di commissione dei Reati indicati dal D.Lgs. 231/01, nonché degli illeciti amministrativi richiamati dall'art. 187 *quinquies* del D.Lgs. 58/98.



I principi e le regole contenuti nel Modello intendono far acquisire ai soggetti (componenti degli organi sociali, dipendenti, partner a vario titolo, fornitori ecc.) che operano in nome e/o per conto e/o nell'interesse della Società, e la cui attività potrebbe sconfinare nella commissione di reati o di illeciti amministrativi, la piena consapevolezza che determinati comportamenti costituiscono illecito penale o amministrativo, la cui commissione è totalmente inaccettabile, fermamente condannata e contraria agli interessi di RCS MediaGroup e del Gruppo RCS in generale, anche qualora apparentemente quest'ultima sembrerebbe poterne trarre vantaggio. A questo va aggiunta l'ulteriore consapevolezza che la commissione del reato o dell'illecito amministrativo comporterà, oltre alle sanzioni previste dalla legge, anche sanzioni di tipo interno, disciplinare o di altra natura.

Il rispetto delle procedure e delle regole di organizzazione, gestione e controllo costituisce canone non flessibile, volto tra l'altro a prevenire comportamenti irregolari e potenzialmente prodromici alla commissione di reati o di illeciti amministrativi.

Sotto un altro profilo, RCS MediaGroup, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività aziendale ed alla possibilità di reagire tempestivamente, si pone in condizione di prevenire la commissione dei reati e/o di irrogare agli autori le sanzioni che si renderanno opportune. Fondamentali appaiono a tal fine i compiti affidati all'OdV, deputato a svolgere il controllo sull'operato delle persone nell'ambito delle Aree a Rischio e delle correlate Attività Sensibili.

### **3.3. La costruzione e l'aggiornamento del Modello**

Nella predisposizione del presente Modello si sono tenute nella massima considerazione le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, nonché le migliori pratiche in materia di sistema di controllo interno.

La costruzione iniziale ed i successivi aggiornamenti del Modello si sono articolati nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di incontri con responsabili di RCS MediaGroup informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e



- le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- (ii) individuazione delle aree di attività/processi aziendali “a rischio”, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (cumulativamente indicate come “**Aree a Rischio Reato**” e “**Attività Sensibili**”);
  - (iii) definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all’interno delle singole Aree a Rischio Reato;
  - (iv) rilevazione, valutazione ed eventuale aggiornamento del sistema di controllo finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

### 3.4. Struttura del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da RCS MediaGroup è costituito da:

- una “**Parte Generale**”;
- alcune “**Parti Speciali**”, relative alle categorie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/01 considerate rilevanti per la Società in relazione alla natura ed alle caratteristiche delle attività svolte;

La **Parte Generale** ha la funzione di richiamare la finalità e le macrocaratteristiche del Modello, nonché di definire i principi di carattere generale che la Società pone come riferimento per la gestione dei propri affari e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose.

Le **Parti Speciali** relative alle categorie di reato individuate come rilevanti in ragione dello specifico oggetto sociale della Società, hanno la funzione di:

- stabilire le fonti normative (interne ed esterne) a cui si devono attenere i destinatari;
- individuare reati potenzialmente attuabili in azienda;



- individuare, in relazione ai reati astrattamente rilevanti, le relative Aree a Rischio e le Attività Sensibili correlate;
- richiamare i principi comportamentali da rispettare e le misure preventive da attuare.

In particolare, il Modello in vigore è costituito dalle seguenti Parti Speciali:

- **“Parte Speciale” N. 1**, che si riferisce ai reati in materia di corruzione e agli altri reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (tipologie di reato contemplate negli articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/01 e nell’articolo 25-ter con riferimento alla fattispecie di “corruzione tra privati” e “istigazione alla corruzione”)<sup>7</sup>;
- **“Parte Speciale” N. 2**, che si riferisce ai “Reati Societari” (tipologie di reato contemplate nell’articolo 25-ter del D.Lgs. 231/01) e ai Reati Tributari (tipologie di reato disciplinate dall’articolo 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/01);
- **“Parte Speciale” N. 3**, che si riferisce ai reati e agli illeciti amministrativi in materia di Abusi di Mercato (tipologie di reato disciplinate dall’articolo 25-sexies del D.Lgs. 231/01, illeciti amministrativi regolati dall’art. 187 quinquies del D.Lgs. 58/98);
- **“Parte Speciale” N. 4**, che si riferisce ai reati commessi in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro (tipologie di reato disciplinate dall’articolo 25-septies del D.Lgs. 231/01);
- **“Parte Speciale” N. 5**, che si riferisce ai reati commessi in violazione alle norme sul diritto d’autore (tipologie di reato disciplinate dall’articolo 25-novies del D.Lgs. 231/01);

---

<sup>7</sup> In relazione all’affinità delle tematiche oggetto di approfondimento, tale sezione contiene altresì i principi comportamentali e di controllo finalizzati alla prevenzione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria di cui all’art.25-decies del D.Lgs.231/01.



- **“Parte Speciale” N. 6**, che si riferisce ai “Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio” nonché ai “Reati in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico” (tipologie di reato contemplate negli articoli 25-*octies* e 25-*quater* del D.Lgs. 231/01);
- **“Parte Speciale” N. 7**, che si riferisce ai “Delitti informatici e al trattamento illecito di dati” (tipologie di reato disciplinate dall’articolo 24-*bis* del D.Lgs. 231/01);
- **“Parte Speciale” N. 8**, che si riferisce ai “Delitti contro l’industria e il commercio” (tipologie di reato disciplinate dall’articolo dagli articoli 25 bis e 25 bis.1 del D.Lgs. 231/01) e ad alcuni dei reati in materia di “falsità in strumenti o segni di riconoscimento” di cui all’art.25-*bis* del Decreto;
- **“Parte Speciale” N. 9**, che si riferisce ai “Delitti di criminalità organizzata” e ai “Reati transnazionali” (tipologie di reato disciplinate dall’art.24 ter del D.Lgs. 231/01 e dall’articolo 10 della L. 146/2006);
- **“Parte Speciale” N. 10**, in materia di “Reati ambientali” (tipologie di reato disciplinate dall’articolo 25-*undecies* del D.Lgs. 231/01);
- **“Parte Speciale” N. 11**, in materia di “Delitti contro la Personalità individuale” (tipologie di reato disciplinate dall’articolo 25-*quinquies* del D.Lgs. 231/01);
- **“Parte Speciale” N. 12**, in materia di “Razzismo e Xenofobia” (tipologie di reato disciplinate dall’articolo 25-*terdecies* del D.Lgs. 231/01).

Relativamente agli altri reati e illeciti previsti dal Decreto e non ricompresi all’interno delle suddette Parti Speciali, si è ritenuto che le specifiche attività svolte dalla Società non presentino profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la loro commissione nell’interesse o a vantaggio della stessa. Nondimeno, si ritiene che il **Codice Etico del Gruppo RCS** (di seguito, per brevità, il “**Codice Etico**”) definisce norme comportamentali idonee anche alla prevenzione di questi reati.



### 3.5. I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- il **Codice Etico** contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di RCS nei confronti dei suoi stakeholder;
- il **sistema disciplinare ed il relativo meccanismo sanzionatorio** da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il “**Sistema Sanzionatorio**”);
- il **sistema di deleghe e procure**, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e **attribuire responsabilità** e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato (ad esempio organigrammi, ordini di servizio, ecc.);
- il **sistema di direttive, procedure, di protocolli e di controlli interni** aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato. E' da intendersi incluso in tale sistema anche il Codice di Autodisciplina, adottato dalla Società tenendo in considerazione il documento predisposto da Borsa Italiana.

Ne consegue che con il termine “Modello” deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

### 3.6. Principi generali di controllo

In aggiunta a quanto indicato nelle Parti Speciali del Modello, la Società ha previsto il rispetto dei seguenti principi generali di controllo applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato:



- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle funzioni e correlata attribuzione dei Poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **Tracciabilità e Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

### **3.7. Regole per l'approvazione del Modello e per il suo aggiornamento**

Poiché il Modello, in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a), del d.lgs. 231/01 deve essere un "atto di emanazione dell'organo dirigente", lo stesso deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Spetta all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di fornire suggerimenti finalizzati al suo aggiornamento al fine di adeguarlo ai mutamenti intervenuti.

A tal proposito, si precisa che nel caso in cui rendano necessarie – per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi – modifiche ed integrazioni che abbiano carattere sostanziale, tali modifiche devono essere rimesse all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.



#### **4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

##### **4.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza**

In ordine al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del Modello, è istituito presso RCS MediaGroup SpA un organismo con funzioni di vigilanza e controllo (“**Organismo di Vigilanza**”, “**Organismo**” o “**OdV**”). A garanzia del principio di terzietà, l'OdV è collocato in posizione gerarchica di Vertice della Società, riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'OdV devono essere soggetti qualificati e dotati di adeguata professionalità ed esperienza in materia legale o contabile e fiscale ed in possesso dei requisiti di onorabilità e, per quanto attiene a soggetti non dipendenti di RCS MediaGroup, anche dei requisiti di indipendenza previsti dalla normativa di legge applicabile per i componenti del Collegio Sindacale della Società.

L'OdV di RCS MediaGroup, tenendo conto delle caratteristiche strutturali, dimensionali, operative e di business della Società, è stato individuato in un organismo collegiale, composto da 3 membri, nominati dal Consiglio di Amministrazione, dei quali uno con funzioni di Presidente scelto a maggioranza dai componenti dell'OdV stesso.

In particolare, l'OdV di RCS MediaGroup si compone di:

- un Sindaco Effettivo della Società;
- un Amministratore Indipendente membro del Comitato Controllo e Rischi, costituito nell'ambito del Consiglio di Amministrazione della Società;
- un esperto, estraneo alla compagine sociale, con adeguata conoscenza in materia di controlli aziendali, anche rispetto alle tematiche relative alla responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01.



#### **4.2. Durata in carica e sostituzione dei membri dell'OdV**

La durata in carica dei componenti dell'OdV coincide con quella del Consiglio di Amministrazione, organo sociale cui è imputata la responsabilità di adottare il Modello e di nominare i componenti dell'OdV stesso.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha la facoltà di revocare dall'incarico i membri dell'OdV qualora gli stessi abbiano posto in essere comportamenti incompatibili con l'incarico loro affidato.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'OdV, il Presidente di quest'ultimo ne dà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, che provvede senza indugio alla sua sostituzione. E' fatto obbligo al Presidente, ovvero al membro più anziano dell'OdV, di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle cause per le quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'OdV.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente dell'OdV, subentra nel ruolo il membro più anziano dell'OdV, che rimane in carica fino alla data in cui l'OdV stesso abbia deliberato, una volta intervenuta l'integrazione nel previsto numero di componenti da parte del Consiglio di Amministrazione, la nomina del proprio Presidente. Anche in caso di assenza o temporaneo impedimento del Presidente, il membro più anziano ne fa le veci.

#### **4.3. Compiti dell'OdV**

All'Organismo di Vigilanza della Società sono attribuite le seguenti funzioni:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;



- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, attraverso la formulazione di specifici suggerimenti, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti;
- follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità dei suggerimenti forniti.

I membri dell'OdV non sono soggetti, in qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria, fatta eccezione per il Consiglio di Amministrazione.

#### **4.4. Autonomia operativa e finanziaria dell'OdV**

Al fine di attribuire effettiva autonomia e capacità di azione all'OdV, la Società ha specificamente previsto che:

- a) le attività poste in essere dall'OdV e dai suoi componenti non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, né per tali attività nessuno dei componenti dell'Organismo stesso può essere in alcun modo assoggettato a conseguenze negative, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello;
- b) l'OdV abbia libero accesso presso tutte le funzioni della Società a tutta la documentazione aziendale senza necessità di alcun consenso preventivo al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/01;
- c) l'Organismo possa avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni.



A ciascun componente dell'OdV, viene attribuito, per l'attività svolta in tale veste, un compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione, fermo che per il membro dell'Organismo facente parte anche del Collegio Sindacale l'Assemblea dei soci possa indicare tale compenso nell'ambito di quelli previsti per i componenti del Collegio medesimo.

Infine, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, il Consiglio di Amministrazione approva annualmente una dotazione iniziale di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

#### **4.5. Regolamento dell'OdV**

In relazione agli aspetti concernenti il funzionamento dell'Organismo (ad esempio in merito alla calendarizzazione delle attività, alle modalità di verbalizzazione delle riunioni e alla disciplina dei flussi informativi ecc.), l'Organismo di Vigilanza stesso ha emanato un proprio regolamento a disciplina di tali aspetti.

#### **4.6. Flussi informativi nei confronti dell'OdV e reporting dell'Organismo**

Per agevolare l'invio della documentazione e delle comunicazioni all'OdV, è attivato un indirizzo di posta elettronica dedicato ([organismovigilanza.RcsMediaGroup@rcs.it](mailto:organismovigilanza.RcsMediaGroup@rcs.it)), cui hanno accesso solamente i membri dell'OdV stesso.

Tutte le funzioni operative e manageriali della Società devono comunicare all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni identificate dall'Organismo e da questi richieste alle singole strutture organizzative e manageriali della Società attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi al riguardo definiti (si faccia riferimento, in particolare, alla procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza");



- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi e attinente l'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio / Attività Sensibili e il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV può comunque richiedere, in piena autonomia, ulteriori informazioni di carattere periodico ovvero notizie concernenti specifiche situazioni a qualunque funzione o struttura aziendale.

Deve essere cura delle funzioni aziendali provvedere a mantenere a disposizione tutta la documentazione relativa alle informative trasmesse all'OdV, come previsto anche dai protocolli e dalle prassi operative in essere.

All'OdV devono altresì pervenire, oltre alle informazioni e alla documentazione richiesta per l'espletamento delle attività di monitoraggio, le segnalazioni relative all'attuazione del Modello, alla commissione di Reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa.

Le segnalazioni all'OdV possono pervenire sia da parte di esponenti aziendali sia da parte di terzi e possono avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del presente Modello nonché delle procedure allo stesso collegate, comportamenti difformi dai principi etici della Società ovvero anomalie o atipicità riscontrate nell'espletamento dell'attività.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, procedendo, se del caso, all'avvio di un'indagine interna.

L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì 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.



L'OdV ha tre linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, verso l'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Comitato Controllo e Rischi, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- una terza, di carattere eventuale, verso il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale nel caso in cui, al di fuori delle attività di controllo periodico, l'Organismo venga comunque a conoscenza di comportamenti in violazione delle procedure previste dal Modello, ovvero di altri comportamenti che integrino o possano integrare ipotesi di reati-presupposto.

Per tutti gli incontri dell'OdV con gli organismi di cui sopra viene redatto verbale e copia dei verbali viene custodita sia dall'OdV sia dagli organismi interessati.

Le verifiche sul Modello sono svolte periodicamente secondo le cadenze che l'OdV ritiene opportuno fissare, ovvero anche in modo non programmato. L'Organismo stesso può effettuare specifici approfondimenti, analisi e controlli sulle procedure esistenti, sugli atti societari e sui contratti di maggior rilevanza nelle aree di attività a rischio, ovvero altre attività di controllo che ritenga necessarie od opportune.

E' cura dell'OdV preparare periodicamente un rapporto scritto sulla sua attività per il Consiglio di Amministrazione, per il Comitato Controllo e Rischi e per il Collegio Sindacale.

L'OdV si coordina con le funzioni aziendali competenti per i diversi profili specifici.

#### **4.7. Obblighi di riservatezza dell'OdV**

Fermo restando l'obbligo di informativa al Consiglio di Amministrazione, i componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.



Fermo ogni diverso obbligo di legge, i componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. Inoltre, i componenti dell'OdV devono astenersi dal ricercare e utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli connessi all'esercizio dei compiti attribuiti e in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, salvo il caso di espressa autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV deve essere trattata in conformità alla legislazione vigente in materia ed in particolare in conformità al D.Lgs. n.196 del 30 giugno 2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali").

Ferma ogni diversa responsabilità derivante dalla legge o da procedure interne di RCS MediaGroup, l'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'OdV.

## **5. WHISTLEBLOWING**

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all’interno dell’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma *2-bis*, *2-ter* e *2-quater*.

In particolare l’art. 6 dispone:

- al comma *2-bis* che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono prevedere:
  - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
  - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
  - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
  - nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
- al comma *2-ter* prevede che l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma *2-bis* può essere denunciata all’Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo.



— al comma *2-quater* è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come “nullo”. Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

La Legge sul *whistleblowing* introduce nell’ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l’efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell’onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. “inversione dell’onere della prova a favore del segnalante”).

### **5.1. Il sistema di segnalazioni di RCS MediaGroup**

Premesso che la Società sin dalla prima adozione del Modello e, in assenza di uno specifico dettato normativo, sino all’avvenuta introduzione della Legge sul *whistleblowing*, ha sempre posto particolare attenzione alla tematica delle segnalazioni, altresì disciplinando i flussi di informazione così come previsto nel paragrafo 4.6.

RCS MediaGroup al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 ha ritenuto necessario integrare nel Modello il riferimento al proprio sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti. Tale sistema di segnalazione è volto a regolamentare, incentivare e proteggere, chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un’irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, decide di farne segnalazione.



La Società al fine di garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing ha adottato una specifica Procedura per la gestione delle segnalazioni di illeciti e irregolarità da parte dei propri dipendenti, amministratori e membri degli organi sociali.

La Procedura per la gestione delle segnalazioni di illeciti e irregolarità è volta a regolamentare, incentivare e proteggere, chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, decide di farne segnalazione. La Società assicura la puntuale informazione verso tutto il personale dipendente e i soggetti che con la stessa collaborano, dei contenuti di tale Procedura favorendo la conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati.

Non saranno, invece, prese in considerazione le segnalazioni riguardanti questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001).

Sono, altresì, disciplinate le segnalazioni anonime, ovvero quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione per quanto attiene la tutela accordata dalla norma al segnalante (art. 6, commi 2-ter e 2-quater, D.Lgs. n. 231/2001). Le predette segnalazioni saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto



adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

I destinatari delle segnalazioni, individuati dalla Società, sono i membri del Comitato Segnalazioni.

Le segnalazioni possono essere effettuate ed inviate:

- tramite posta elettronica all'indirizzo [segnalazioni@rcs.it](mailto:segnalazioni@rcs.it) oppure;
- tramite posta ordinaria all'indirizzo via Angelo Rizzoli, 8 Milano;
- oltre che all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza, [organismovigilanza.RcsMediaGroup@rcs.it](mailto:organismovigilanza.RcsMediaGroup@rcs.it)), così come indicato nel paragrafo 4.6.

La Società ed i destinatari della segnalazione agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La Società al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità illustra al proprio personale dipendente in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato.



## **6. DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **6.1. Formazione e informazione del personale**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, l'obiettivo di RCS MediaGroup è di assicurare, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è realizzato dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

RCS MediaGroup prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

A tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società. Ai nuovi assunti viene consegnato il Codice Etico e trasmessa informativa circa il Modello di RCS MediaGroup attraverso l'inserimento di un esplicito riferimento all'interno della lettera di assunzione. Agli stessi, viene inoltre fornita opportuna informativa che il Modello è disponibile nella *intranet* aziendale.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la funzione Formazione e Sviluppo operante nell'ambito della Direzione Risorse Umane e Organizzazione organizza la formazione del personale.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/01 si differenzia, nei contenuti e nelle modalità di attuazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dello svolgimento da parte dei soggetti di funzioni di rappresentanza della società e dell'attribuzione di eventuali poteri. In particolare, la formazione viene effettuata secondo le modalità che seguono.

#### **a) Amministratori, personale dirigente e/o con poteri di rappresentanza**

La formazione del personale dirigente e del personale fornito di poteri di rappresentanza della Società avviene sulla base di un seminario iniziale e di corsi di formazione e



aggiornamento periodico, a cui partecipano, di volta in volta, tutti gli eventuali nuovi amministratori e i neo assunti con la qualifica di dirigente o dotati di poteri di rappresentanza.

*b) Altro personale*

La formazione della restante tipologia di personale avviene sulla base di una nota informativa interna e di eventuali successive iniziative correlate al grado di coinvolgimento nelle Aree a Rischio.

Ai fini di una adeguata attività di formazione, i responsabili di funzione favoriscono la massima diffusione del Modello.

## **6.2. Informazione a Terzi e diffusione del Modello**

RCS MediaGroup prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché joint-venture) (di seguito, per brevità, anche i “Terzi”).

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di service con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all’adozione da parte di RCS MediaGroup del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231/01. RCS MediaGroup mette a disposizione dei Terzi, sul proprio sito internet, il Codice Etico ed un estratto del Modello ed invita i terzi a prenderne visione nei testi contrattuali, ove sono inserite specifiche clausole dirette ad informare dell’adozione del Modello da parte della Società e di impegno ad astenersi dal compiere atti e tenere comportamenti che possano integrare una qualsivoglia fattispecie di reato contemplata dal Decreto.

## **7. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **7.1. Principi generali**

L'effettività del Modello è legata anche all'adeguatezza del sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni.

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato Sistema Sanzionatorio per la violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello e nei relativi protocolli aziendali nonché alla legge sul Whistleblowing, è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, gli articoli 6 comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lettera b) del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", rispettivamente per i soggetti Apicali e per il Soggetti Sottoposti.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta ed inosservanza delle disposizioni aziendali è indipendente dal giudizio penale ovvero da quello amministrativo e dall'esito degli stessi, in quanto tali normative sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dal carattere di illecito penale o amministrativo che la condotta possa configurare.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla eventuale reiterazione della stessa; della recidività si terrà altresì conto anche ai fini della applicazione di una eventuale sanzione espulsiva.

I comportamenti rilevanti ai fini dell'adozione di misure sanzionatorie disciplinari e contrattuali nei confronti degli amministratori, dei dipendenti e di tutti i soggetti destinatari del Modello si dividono in:

- a) violazione di procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
- b) gravi infrazioni alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venir meno la fiducia nei confronti dell'amministratore e/o del dipendente, nell'espletamento di



attività a rischio di reato, quali ad esempio condotte dirette in modo inequivoco al compimento di un reato;

- c) comportamenti cui possa conseguire la determinazione di un danno morale e patrimoniale notevole o di una situazione di notevole pregiudizio alla Società e che non consentano la prosecuzione neppure temporanea del rapporto, sia di lavoro che fiduciario, in quanto integrino fattispecie di reato o comportamenti di cui al paragrafo precedente sub lett. b) commessi con dolo.
- d) comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul *whistleblowing* ex L. 179/2017 ed eventuali successive modificazioni ed integrazioni.

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce “**Violazione**” del presente Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e dei documenti ad esso connessi, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01;
- l’omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nei documenti ad esso connessi che comportino una situazione di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01.

## **7.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati**

Ai lavoratori subordinati si applicano le sanzioni previste nei rispettivi CCNL di categoria, nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché in tutte le altre disposizioni legislative e regolamentari in materia, il lavoratore responsabile di azioni od omissioni contrastanti con le prescrizioni del Modello, nonché della Legge sul *whistleblowing*, tenuto altresì conto della gravità e/o reiterazione delle condotte

In applicazione delle norme relative alla disciplina del lavoro contenute nei vigenti CCNL, si prevede che:



- a) possa incorrere nei provvedimenti di RIMPROVERO SCRITTO, MULTA O SOSPENSIONE il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o comunque adottati, nello svolgimento di attività nell'ambito di Aree a Rischio/Attività Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- b) possa incorrere nel provvedimento di LICENZIAMENTO il lavoratore che, nell'espletamento dei Aree a Rischio/Attività Sensibili,
- compia atti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno dei reati indicati dal D.Lgs. 231/01, ovvero di uno degli illeciti amministrativi richiamati dall'art. 187 *quinquies* del D.Lgs. 58/98, ravvisandosi in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e ai doveri d'ufficio così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, ovvero,
  - abbia riportato condanna passata in giudicato per uno di tali reati ovvero l'applicazione irrevocabile della sanzione amministrativa per uno degli illeciti amministrativi previsti dall'art. 187 *quinquies* del D.Lgs. 58/98.

Il sistema sanzionatorio fa riferimento ai diversi contratti di categoria applicabili.

La contestazione delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano, nei limiti della competenza, nelle attribuzioni della Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

### **7.3. Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal Modello o di tenuta, nello svolgimento di attività nell'ambito delle Aree a Rischio/Attività Sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello, la Società provvede ad applicare nei



confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile.

#### **7.4. Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte di Consiglieri di Amministrazione l'OdV ne darà immediata informazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, i quali adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'assemblea dei soci con la proposta di eventuale revoca dalla carica. Le relative comunicazioni saranno indirizzate direttamente a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, con esclusione dei soggetti coinvolti, al Presidente del Collegio Sindacale ed ai sindaci effettivi. L'OdV informerà altresì il Comitato Controllo e Rischi.

#### **7.5. Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del Modello da parte di componenti del Collegio Sindacale l'OdV ne darà immediata informazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, i quali adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'assemblea dei soci con la proposta di eventuale revoca dalla carica. Le relative comunicazioni saranno indirizzate direttamente a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione del Collegio Sindacale (Presidente e sindaci effettivi), con esclusione dei soggetti coinvolti.

L'OdV informerà altresì il Comitato Controllo e Rischi.

#### **7.6. Misure nei confronti di Consulenti e Partner/Fornitori**

La commissione uno dei reati indicati dal D.Lgs. 231/01, ovvero di uno degli illeciti amministrativi richiamati dall'art. 187 quinquies del D.Lgs. 58/98, da parte di Consulenti o di Partner/Fornitori, così come ogni violazione da parte degli stessi delle regole di cui al Modello, comporterà, per le funzioni aziendali che con gli stessi intrattengono rapporti, l'obbligo di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela



dei diritti dell'azienda, ivi compresi, ove del caso, la risoluzione del contratto e la richiesta di risarcimento dei danni.

#### **7.7. Misure nei confronti dei destinatari delle segnalazioni**

La Società, in caso di violazione delle disposizioni normative in materia di *whistleblowing* al fine di tutelare l'identità del segnalante e lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, potrà applicare in relazione al destinatario della segnalazione le seguenti sanzioni:

##### **- Organismo di Vigilanza**

In caso di violazione del presente Modello o di violazione della riservatezza dell'identità del segnalante da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'Organismo informeranno immediatamente il Consiglio di Amministrazione che, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno posto in essere la violazione e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

##### **- Comitato Segnalazioni**

In caso di violazione del presente Modello o di violazione della riservatezza dell'identità del segnalante da parte dei membri del Comitato Segnalazioni, nella sua qualità di destinatario delle segnalazioni, verrà informato immediatamente il Consiglio di Amministrazione che, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti in considerazione delle violazioni e della condotta posta in essere oltre ad eventuali ulteriori previsioni di legge.