

FININVEST S.p.A.

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

**Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
e successive modifiche ed integrazioni**

6 marzo 2024



SOMMARIO

| | |
|---|-----------|
| DEFINIZIONI | 4 |
| SEZIONE I | 6 |
| 1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 _____ | 6 |
| 2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente _____ | 7 |
| 3 I Modelli di Organizzazione, di Gestione e di Controllo _____ | 9 |
| SEZIONE II | 11 |
| 4 Descrizione della Società e adozione del Modello Organizzativo da parte di Fininvest S.p.A. _____ | 11 |
| 5 Codice Etico di Fininvest S.p.A. _____ | 12 |
| 6 Individuazione dei Processi a Rischio _____ | 12 |
| 6.1 Criteri _____ | 12 |
| 6.2 Processi Regolamentati _____ | 13 |
| 7 Destinatari _____ | 15 |
| 8 Diffusione, Comunicazione e Formazione _____ | 15 |
| 9 Organismo di Vigilanza e di Controllo _____ | 16 |
| 9.1 Esercizio dei Poteri di Controllo _____ | 17 |
| 9.2 Attività di verifica e controllo dell'OdV _____ | 18 |
| 9.3 Verifica dell'efficacia e dell'adeguamento costante del Modello Organizzativo _____ | 18 |
| 9.4 Informazioni dell'OdV agli organi sociali _____ | 18 |
| 9.5 Flussi Informativi all'OdV _____ | 19 |
| 9.6 Segnalazioni di Violazioni - Whistleblowing _____ | 19 |
| SEZIONE III | 21 |
| 10 Sistema Disciplinare _____ | 21 |
| 10.1 Principi Generali _____ | 21 |
| 10.2 Criteri Generali di Irrogazione delle Sanzioni _____ | 21 |
| 10.3 Dipendenti (Quadri - Impiegati) _____ | 22 |

| | | |
|------|---|------------|
| 10.4 | Dirigenti | 23 |
| 10.5 | Vertice Aziendale | 24 |
| 10.6 | Collaboratori, Consulenti, Fornitori ed altri Soggetti Terzi | 25 |
| 11 | SEZIONE IV | 27 |
| | Protocollo 1 - Gestione delle risorse finanziarie e monetarie | 28 |
| | Protocollo 2 - Gestione del portafoglio partecipativo | 35 |
| | Protocollo 3 - Informazioni Riservate Interne e Informazioni Price Sensitive Esterne e Manipolazione Informativa ed Operativa | 41 |
| | Protocollo 4 - Predisposizione di dati economici, patrimoniali e finanziari per la formazione del bilancio | 49 |
| | Protocollo 5 - Rapporti con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione | 57 |
| | Protocollo 6 - Rapporti con la Pubblica Amministrazione | 59 |
| | Protocollo 7 - Gestione incarichi a consulenti | 64 |
| | Protocollo 8 - Assunzione e gestione delle Risorse Umane | 68 |
| | Protocollo 9 - Verifica degli adempimenti in materia di sicurezza e salute sui luoghi di Lavoro | 72 |
| | Protocollo 10 - Gestione ed utilizzo dei sistemi informativi aziendali | 80 |
| | Protocollo 11 - Gestione del sistema ambientale | 86 |
| | Protocollo 12 - Acquisto di beni e servizi | 89 |
| | Protocollo 13 - Gestione degli adempimenti fiscali | 93 |
| | ALLEGATO 1 - Codice Etico | 98 |
| | ALLEGATO 2 - Aggiornamenti del Modello Organizzativo | 107 |
| | ALLEGATO 3 - Riepilogo dei Flussi Informativi verso l'OdV | 110 |
| | ALLEGATO 4 - Organigramma Aziendale | 119 |
| | ALLEGATO 5 - Esempificazione dei reati presupposto rilevanti per Fininvest S.p.A., ai sensi del D.Lgs. 231/2001 | 120 |

DEFINIZIONI

Decreto Legislativo

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, nonché le successive modifiche ed integrazioni, ivi compresa la Legge 146/2006 che all’art. 10 ne richiama l’applicazione.

Data Base Poteri

Elenco informatico da cui risulta il sistema dei poteri vigente in Fininvest S.p.A. gestito dalla Direzione Affari Societari e Partecipazioni.

Destinatari

Soggetti a cui è rivolto il presente Modello Organizzativo e, a vario titolo, tenuti alla sua osservanza.

Direzione Aziendale

Direzione coinvolta nell’espletamento delle proprie attività in un determinato Protocollo.

Direzione Competente o Funzione Aziendale Responsabile

Direzione alla quale è assegnata l’applicazione di un Protocollo o deputata a svolgere specifiche funzioni o a compiere determinati atti.

Ente

Persona giuridica, società o associazione anche priva di personalità giuridica. Nel presente Modello Organizzativo: Fininvest S.p.A. (anche «Società»).

Illeciti Amministrativi

Illeciti che, se commessi, possono comportare la responsabilità amministrativa dell’Ente.

Gruppo Fininvest

Tutte le Società controllate e/o collegate a Fininvest S.p.A. ai sensi dell’art. 2359 c.c.

Linee di Condotta del Modello di Organizzazione di Gestione e di Controllo

Documento di sintesi per i collaboratori, i fornitori, i consulenti ed in generale i Soggetti Terzi che operano per la Società che individua le linee di condotta, previste nel Modello Organizzativo della Società, alle quali devono attenersi quando collaborano con la stessa.

Modello Organizzativo

Complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità idoneo a prevenire i Reati, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo.

Organismo di Vigilanza e Controllo (OdV)

Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curare l’aggiornamento dello stesso.

Principi di Comportamento

Principi generali di comportamento, riportati nei Protocolli, a cui i Destinatari devono attenersi nel corso delle attività di cui al Modello Organizzativo.

Processi a Rischio

Attività aziendali o fasi delle stesse il cui svolgimento potrebbe dare occasione a comportamenti illeciti (reati o illeciti amministrativi) di cui al Decreto Legislativo.

Protocollo

Specifica procedura che individua i soggetti coinvolti nei Processi a Rischio, i Principi di Comportamento e le modalità operative al fine di prevenire la commissione dei reati e degli illeciti amministrativi.

Quote

Quantificazione della sanzione pecuniaria in relazione alla gravità del fatto. Il valore unitario della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente. La sanzione non può essere inferiore a cento e superiore a mille.

Reati

Reati che, se commessi, possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Segnalazione

Comunicazione scritta od orale di informazione sulle Violazioni effettuata dal Soggetto Segnalante, attraverso uno dei canali di segnalazione previsti.

Soggetto Segnalante o Segnalante

La persona fisica che effettua la Segnalazione.

Sistema Disciplinare

Insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano i Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo.

Soggetti Terzi

Tutte le persone, fisiche o giuridiche, esterne al Gruppo Fininvest.

Strumenti Finanziari

Per "strumenti finanziari", così come definito all'art. 1, c. 2 del TUF, si intende una particolare categoria di prodotti finanziari considerati mezzi di investimento di natura finanziaria. Con il termine "strumento finanziario" si fa riferimento ai valori mobiliari; agli strumenti del mercato monetario (per esempio, buoni del tesoro, certificati di deposito e carte commerciali), alle quote di un organismo di investimento collettivo del risparmio e ai contratti su strumenti derivati (per esempio, contratti di opzione, future, swap). L'elenco è riportato nella Sezione C dell'Allegato I del TUF.

Vertice Aziendale (c.d. Soggetti Apicali)

Presidente, Amministratore Delegato, altri membri del Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale.

Violazione

Comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'integrità della Società o l'interesse pubblico, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e relative esclusivamente a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 e violazioni del Modello Organizzativo.

SEZIONE I

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un sistema di responsabilità amministrativa delle società.

L’emanazione del Decreto Legislativo si inserisce in un contesto legislativo nazionale di attuazione di obblighi internazionali.

La responsabilità dell’Ente sorge per connessione con la commissione, da parte di un soggetto legato da un rapporto funzionale con l’Ente stesso, di uno dei Reati o degli Illeciti Amministrativi specificamente previsti dal Decreto Legislativo.

La responsabilità dell’Ente può sussistere qualora il Reato o l’Illecito Amministrativo siano commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre non è configurabile nel caso in cui l’autore degli stessi abbia agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il rapporto funzionale che lega l’autore del Reato o dell’Illecito Amministrativo alla persona giuridica può essere di rappresentanza, di subordinazione o di collaborazione, nei limiti previsti dal Decreto Legislativo.

Qualora l’autore del Reato o dell’Illecito Amministrativo sia una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di controllo dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente, a carico di quest’ultimo è stabilita una presunzione di responsabilità. Ciò in considerazione del fatto che la persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell’Ente.

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

La responsabilità (amministrativa) dell’Ente è aggiuntiva alla responsabilità (penale e amministrativa) della persona fisica e non sostitutiva della stessa.

Il Decreto Legislativo chiarisce come, quello in capo all’Ente, sia un titolo autonomo di responsabilità, anche se presuppone comunque la commissione di un reato.

La configurazione della responsabilità dell’Ente come illecito amministrativo comporta, infatti, che l’illecito commesso dalla persona fisica sia concettualmente distinto dall’illecito amministrativo dell’Ente, tant’è che la responsabilità dell’Ente resta ferma anche nel caso in cui l’illecito commesso dalla persona fisica sussiste, ma ricorre una causa di estinzione dello stesso.

Il legislatore ha previsto un sistema sanzionatorio che si caratterizza per l’applicazione alla persona giuridica di una sanzione, di norma, pecuniaria.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, in alcuni casi, anche sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Alle suddette sanzioni, pecuniaria ed interdittiva, si aggiungono la confisca (sempre disposta con la sentenza di condanna) del prezzo o del profitto del reato (anche "per equivalente") e, in determinati casi, la pubblicazione della sentenza di condanna.

Il Legislatore ha, inoltre, previsto che tali misure interdittive - qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo della commissione di illeciti della stessa indole - possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.

Al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'Ente, ha la facoltà di nominare un commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo che corrisponde alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

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

2 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

I reati in relazione ai quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente sono espressamente indicati nella Sezione III del Decreto Legislativo.

Il testo originario, riferito ad una serie di reati commessi nei confronti della pubblica amministrazione, è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi che hanno ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente. Inoltre, la legge 16 marzo 2006, n. 146 (di seguito, la "**Legge 146/2006**"), recante "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*" prevede la responsabilità dell'Ente in caso di commissione di determinati reati (c.d. Reati Transnazionali).

Sono, pertanto, ricompresi:

- a) **indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** (art. 24);
- b) **delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis);
- c) **delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter);
- d) **peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** (art. 25);

-
- e) **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis);
 - f) **delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1);
 - g) **reati societari** (art. 25-ter);
 - h) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-quater);
 - i) **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater.1);
 - j) **delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies);
 - k) **abusi di mercato** (art. 25-sexies);
 - l) **omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies);
 - m) **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies);
 - n) **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori** (art. 25-octies.1);
 - o) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies);
 - p) **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies);
 - q) **reati ambientali** (art. 25-undecies);
 - r) **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies);
 - s) **razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies);
 - t) **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies);
 - u) **reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies);
 - v) **contrabbando** (art. 25-sexiesdecies);
 - w) **delitti contro il patrimonio culturale** (art. 25-septiesdecies);
 - x) **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 25-duodevicies);
 - y) **reati transnazionali**, richiamati dall'art. 10 della Legge 146/2006.

In applicazione del criterio generale dell'art. 4 del Decreto Legislativo, gli Enti aventi la sede principale nel nostro Paese rispondono, a talune condizioni, anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

La descrizione delle singole condotte in relazione ai quali è prevista la responsabilità

amministrativa dell'Ente viene rinviata all'Allegato 1 - Catalogo dei Reati e degli Illeciti Amministrativi.

L'esemplificazione delle condotte illecite delle ipotesi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 - laddove le stesse vengano commesse nell'interesse o a vantaggio di Fininvest S.p.A. - sono contenute nell'Allegato 5.

3 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO

Il Decreto Legislativo prevede per l'Ente una forma specifica di esonero dalla responsabilità se:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, di gestione e di controllo" idonei a prevenire i reati;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un *organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito *eludendo fraudolentemente* i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi è stata *omessa o insufficiente vigilanza* da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede.

Il Modello Organizzativo è l'insieme di regole di carattere comportamentale ed operative il cui rispetto - nello svolgimento di attività nell'ambito dei Processi a Rischio - consente di prevenire comportamenti illeciti, scorretti, irregolari.

Il D.Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto del Modello di Organizzazione e di Gestione prevedendo, all'art. 6, comma 2, che lo stesso, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, debba:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e subordinati di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni dello stesso Modello di Organizzazione e Gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; nonché almeno un canale alternativo di

segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

- prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- prevedere sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Il mancato rispetto da parte dei Destinatari del Modello Organizzativo, del Codice Etico e/o della Procedura "Il sistema di segnalazioni - whistleblowing" (di seguito anche solo "**Procedura Whistleblowing**") è sanzionabile. A tal fine, il Modello Organizzativo si compone anche di un sistema disciplinare.

SEZIONE II

4 DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ E ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DI FININVEST S.P.A.

Fininvest S.p.A. è una società che esercita la funzione di holding finanziaria di partecipazioni: essa, infatti, detiene e gestisce un rilevante pacchetto partecipativo, anche di controllo e collegamento, di società quotate e non quotate, residenti in Italia e all'estero.

Inoltre, Fininvest S.p.A. può esercitare attività finanziarie che non siano rivolte nei confronti del pubblico o soggette per legge a specifiche autorizzazioni e svolge nei confronti delle partecipate non quotate, attività di finanziamento e/o di assistenza e coordinamento.

Fininvest S.p.A. - nell'ambito del sistema di controllo già esistente - ha posto in essere le attività necessarie per l'adeguamento di tale sistema di controllo a quanto previsto dal Decreto Legislativo.

Fininvest S.p.A., con l'adozione del Modello Organizzativo, si è posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di Protocolli che, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri, nonché delle procedure interne, risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal Decreto Legislativo e dalle successive modificazioni intervenute, di prevenzione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi.

I Protocolli, intesi come regole a cui devono attenersi i Destinatari, si aggiungono all'intero complesso organizzativo di Fininvest S.p.A. (procedure, organigrammi, ordini di servizio e sistema di attribuzione di poteri) e sono integrati e compatibili con lo stesso.

Fininvest S.p.A. ha elaborato il proprio Modello Organizzativo al termine di un complesso processo, nel corso del quale ha tenuto conto, oltre che delle specifiche iniziative già attuate da Fininvest S.p.A. in materia sia di controllo che di "corporate governance", delle Linee Guida elaborate da Confindustria, così come aggiornate nel tempo.

Il presente documento si compone di una **Sezione I** a carattere generale, volta ad illustrare la funzione ed i principi del Modello Organizzativo, nonché i contenuti del Decreto Legislativo e delle principali norme di riferimento.

La **Sezione II** illustra in dettaglio l'articolazione del Modello Organizzativo e ne definisce i contenuti: adozione, individuazione delle attività a rischio, definizione dei Protocolli, caratteristiche e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, flussi informativi, attività di formazione e di informazione, linee guida del sistema disciplinare, aggiornamento del Modello Organizzativo stesso.

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

La **Sezione IV** contiene i Protocolli individuati da Fininvest S.p.A. in relazione ai Processi a Rischio emersi dall'analisi dei rischi effettuata.

L'adozione e le successive revisioni del Modello Organizzativo sono individuate nella tabella allegata (*Allegato 2*).

Inoltre, nell'*Allegato 5*, è riportata una descrizione esemplificativa delle modalità con i cui i Reati potrebbero astrattamente essere commessi.

Il Consiglio di Amministrazione di Fininvest S.p.A. con delibera del 06/03/2024 ha adottato la presente versione del Modello Organizzativo.

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

L'Amministratore Delegato può apportare modifiche non sostanziali al Modello Organizzativo comunicando le stesse al Consiglio di Amministrazione alla prima adunanza consigliare. Il Consiglio di Amministrazione ratifica o eventualmente integra o modifica le variazioni apportate: la pendenza della ratifica non priva di efficacia le modifiche nel frattempo adottate.

5 CODICE ETICO DI FININVEST S.P.A.

In Fininvest S.p.A. è in vigore un Codice Etico riportato nell'*Allegato 1*, che contiene i principi rappresentativi della filosofia aziendale ispiratrice delle scelte e delle condotte di tutti coloro che, a vario titolo e a vario livello, agiscono per conto e nell'interesse della Società.

Le disposizioni del Modello Organizzativo sono ispirate dai principi generali contenuti nel Codice Etico e sono integrate e compatibili con lo stesso.

6 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO

6.1 CRITERI

L'art. 6, comma II, lett. a) del Decreto Legislativo espressamente prevede che il Modello Organizzativo debba "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*". A tale proposito Fininvest S.p.A. ha provveduto ad analizzare le attività aziendali, i processi di formazione e attuazione delle decisioni all'interno delle singole aree aziendali, nonché i sistemi di controllo interno.

Tale analisi è stata ed è condotta da Fininvest S.p.A., avvalendosi anche di società di consulenza e di professionisti esterni, attraverso l'esame dell'attività e della documentazione aziendale (processi principali, organigrammi, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e attraverso una serie di interviste con i responsabili delle diverse strutture aziendali.

Il lavoro di analisi si sviluppa in diverse fasi e consente la ricostruzione dell'attività realizzata.

Tale attività è stata svolta nella fase iniziale di prima elaborazione del Modello Organizzativo e viene svolta a seguito di integrazioni del Decreto Legislativo e ogniqualvolta si proceda all'aggiornamento del Modello Organizzativo stesso.

Nell'ambito della verifica di cui sopra, Fininvest S.p.A. provvede:

- a) ad individuare le attività aziendali nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi i Reati e gli Illeciti Amministrativi;

- b) ad analizzare i rischi potenziali di illeciti nonché le eventuali modalità di commissione degli stessi;
- c) ad individuare i soggetti e le Direzioni Aziendali interessati;
- d) ad individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- e) a definire e, all'occorrenza ad adeguare, il sistema dei controlli interni.

6.2 PROCESSI REGOLAMENTATI

Al termine delle verifiche di cui al punto 6.1, Fininvest S.p.A. ha individuato le attività aziendali o le fasi delle stesse nel cui ambito possono essere astrattamente commessi Reati e/o Illeciti Amministrativi: i Processi a Rischio.

Nell'attuale versione del Modello Organizzativo risultano individuate come Processi a Rischio, in relazione al Decreto Legislativo, e, conseguentemente regolamentate al fine della prevenzione della commissione di Reati e/o Illeciti Amministrativi, le seguenti aree di attività:

Reati contro la Pubblica Amministrazione

In relazione agli articoli 24 e 25 del Decreto Legislativo ed agli artt. 640 comma II n. 1, 640 ter, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis, 346 bis c.p.

1. Acquisti Generali;
2. Gestione delle risorse finanziarie;
3. Gestione legale;
4. Gestione portafoglio partecipazioni investimenti / disinvestimenti;
5. Gestione professionisti;
6. Gestione societaria;
7. Gestione tributaria e fiscale;
8. Personale e Organizzazione;
9. Tutela dei dati personali.

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati

In relazione all'articolo 24 bis del Decreto Legislativo ed agli artt. 491 bis, 615 ter, 615 quater, 615 quinquies, 617 quater, 617 quinquies, 635 bis, 635 ter, 635 quater e 635 quinquies c.p.

1. Gestione IT.

Delitti di criminalità organizzata

In relazione all'articolo 24 ter del Decreto Legislativo ed agli artt. 416 e 416 bis c.p.

1. Acquisti Generali;
2. Gestione amministrativa e contabile;
3. Gestione delle risorse finanziarie;
4. Gestione portafoglio partecipazioni investimenti / disinvestimenti.

Reati Societari

In relazione all'articolo 25 ter del Decreto Legislativo ed agli artt. 2622, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2632, 2635, 2635 bis, 2637 e 2638 c.c.

1. Gestione amministrativa e contabile;

2. Gestione comunicazione;
3. Gestione delle risorse finanziarie;
4. Gestione portafoglio partecipazioni investimenti / disinvestimenti;
5. Gestione societaria;
6. Gestione tributaria e fiscale;
7. Personale e Organizzazione.

Abusi di mercato

In relazione all'articolo 25 sexies ed agli artt. 184 e 185 del Testo Unico Finanza

1. Gestione comunicazione;
2. Gestione delle risorse finanziarie;
3. Gestione portafoglio partecipazioni investimenti / disinvestimenti.

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

In relazione all'articolo 25 septies del Decreto Legislativo ed agli artt. 589 e 590 c.p.

1. Gestione salute e sicurezza sul lavoro.

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio

In relazione all'articolo 25 octies del Decreto Legislativo ed agli artt. 648, 648 bis, 648 ter e 648ter.1 c.p.

1. Gestione delle risorse finanziarie;
2. Gestione portafoglio partecipazioni investimenti / disinvestimenti.

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

In relazione all'articolo 25 octies.1 del Decreto Legislativo ed agli artt. 493 ter, 640 ter comma II n. 1) c.p.

1. Gestione delle risorse finanziarie

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

In relazione all'articolo 25 novies del Decreto Legislativo ed all'art. 171-bis L. n. 633/1941

2. Gestione IT.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

In relazione all'articolo 25 decies del Decreto Legislativo ed all'art. 377 bis c.p.

1. Gestione legale.

Reati ambientali

In relazione all'articolo 25 undecies del Decreto Legislativo ed agli artt. 256 TUA commi I lett. a) e b) III, V e VI, 258 TUA comma IV, secondo periodo, 260 bis TUA comma VI, VII e VIII art. 3, comma VI L. n. 549/1993

1. Gestione ambiente.

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

In relazione all'articolo 25 duodecies del Decreto Legislativo ed all'art. 22, comma XII-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998 n. 286

1. Acquisti Generali.

Reati Tributari

In relazione all'articolo 25 quinquiesdecies del Decreto Legislativo ed agli artt. 2, 3, 4, 10 e 10-quater, 11 del D.Lgs. 10 marzo 2000 n. 74.

1. Acquisti Generali;

2. Gestione amministrativa e contabile;
3. Gestione dei rapporti intercompany/infragruppo;
4. Gestione delle risorse finanziarie;
5. Gestione IT;
6. Gestione portafoglio partecipazioni investimenti / disinvestimenti;
7. Gestione professionisti;
8. Gestione tributaria e fiscale;
9. Personale e Organizzazione.

Delitti contro il patrimonio culturale

In relazione all'articolo 25 septiesdecies del Decreto Legislativo ed agli artt. 518 novies, 518 duodecies c.p.

1. Gestione del patrimonio immobiliare e mobiliare.

Reati Transnazionali

In relazione all'articolo 10 della Legge 146 del 2006 ed agli artt. 416, 416 bis, 377 bis e 378 c.p.

1. Acquisti Generali;
2. Gestione delle risorse finanziarie;
3. Gestione legale;
4. Gestione portafoglio partecipazioni investimenti / disinvestimenti;
5. Gestione societaria.

7 DESTINATARI

Il presente Modello Organizzativo è destinato ai soggetti operanti per Fininvest S.p.A., quale che sia il rapporto che li lega alla stessa e che:

- a) rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società;
- b) sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

I collaboratori, i fornitori, i consulenti ed in generale i "Soggetti Terzi" sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati da Fininvest S.p.A., attraverso la documentata presa visione delle «Linee di Condotta del Modello di Organizzazione di Gestione e di Controllo».

8 DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi delle strutture aziendali, provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello Organizzativo e della Procedura Whistleblowing.

La Direzione Personale, Organizzazione e Servizi promuove, coordinandosi con le altre Funzioni Aziendali interessate e con l'Organismo di Vigilanza e di Controllo, le iniziative per la diffusione e la conoscenza del Modello Organizzativo e della Procedura Whistleblowing e per la

conseguente formazione di carattere generale di tutti i Destinatari finalizzata a prevenire la commissione di illeciti mediante la diffusione della conoscenza del Decreto Legislativo e dei Protocolli anche con riferimento agli aggiornamenti e alle integrazioni successive nonché della Procedura Whistleblowing.

Il programma di formazione è realizzato anche su supporto informatico in rete e permette, tra l'altro, di aggiornare i Destinatari in merito alle novità, alle integrazioni della normativa e del Modello Organizzativo nonché della Procedura Whistleblowing, nonché di svolgere attività formativa nei confronti dei nuovi assunti.

L'attività di formazione è altresì specifica in relazione alla qualifica dei Destinatari, al livello di rischio dell'area in cui operano, all'aver o meno essi funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione di Fininvest S.p.A. e viene realizzata, per gruppi omogenei di destinatari, anche attraverso incontri, dibattiti ed esercitazioni su casi pratici, con i diretti interessati e con l'intervento di professionisti terzi specializzati.

La partecipazione ai programmi formativi è documentata.

Ai collaboratori, ai fornitori, ai consulenti ed in generale ai Soggetti Terzi che operano per la Società è distribuito il documento «*Linee di Condotta del Modello di Organizzazione di Gestione e di Controllo*».

In occasione di ciascun aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nonché della Procedura Whistleblowing, i Destinatari ricevono la comunicazione di avvenuta pubblicazione, a cura della Direzione Personale, Organizzazione e Servizi, della documentazione aggiornata nell'apposita sezione del portale intranet aziendale.

9 ORGANISMO DI VIGILANZA E DI CONTROLLO

Il Consiglio di Amministrazione di Fininvest S.p.A., in attuazione di quanto previsto dall'art. 6, lett. b) del Decreto Legislativo, con la stessa delibera con la quale ha adottato il Modello Organizzativo (21 ottobre 2003) ha istituito l'Organismo di Vigilanza e di Controllo (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza è composto in forma monocratica.

La nomina dell'OdV nonché l'eventuale revoca (per giusta causa), sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV deve essere in possesso di requisiti di adeguata professionalità.

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

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

- relazioni di parentela entro il II grado o coniugio (o situazioni di convivenza di fatto

equiparabili al coniugio) con componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché con soggetti apicali della Società;

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società e le sue partecipate;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni rilevanti per la Società ai sensi dell'articolo 2359 c.c.;
- funzioni di amministrazione con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società o le sue partecipate;
- pendenze, in Italia o all'estero, di procedimenti penali ovvero condanne, anche non passate in giudicato, o applicazione della pena su richiesta delle parti («patteggiamento»).

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

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

L'OdV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento della propria funzione l'OdV, a supporto della propria azione e tenuto conto dei contenuti professionali specifici di volta in volta richiesti, può avvalersi della collaborazione di risorse professionali anche esterne alla Società.

L'OdV può adottare proprie modalità per lo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo, che provvederà a comunicare alle funzioni interessate, e può istituire gruppi di lavoro su particolari tematiche.

L'OdV presenta periodicamente al Consiglio di Amministrazione il proprio piano d'intervento, individuando le attività che andrà a svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche. L'OdV potrà svolgere verifiche e controlli anche al di fuori delle attività programmate.

Ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e di controllo, il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto anche delle attività dell'OdV, attribuisce allo stesso un *budget* di spesa annuale per lo svolgimento dell'attività, in piena autonomia economica e gestionale. Detto budget sarà di volta in volta aggiornato a seconda delle specifiche esigenze che si verranno a determinare.

Eventuali superamenti del budget determinati da necessità specifiche saranno comunicati dall'OdV al Consiglio di Amministrazione.

Il compito di vigilanza e di controllo caratteristico dell'OdV si esplica in via generale attraverso le attività di seguito elencate.

9.1 ESERCIZIO DEI POTERI DI CONTROLLO

L'OdV può in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad atti di controllo e di verifica riguardo all'applicazione del Modello Organizzativo.

Nell'esercizio di tali poteri l'OdV potrà richiedere di consultare la documentazione inerente

l'attività svolta dalle singole funzioni e dai soggetti preposti ai processi a rischio oggetto di controllo e/o di verifica, ottenendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte. Nel corso di tali operazioni dovrà tenere costantemente informato il responsabile della Direzione Aziendale interessata.

In particolare, sono previste:

- a) verifiche su singoli atti: a tal fine l'OdV procederà periodicamente ad una verifica degli atti e dei contratti relativi ai Processi a Rischio, secondo modalità dallo stesso individuate;
- b) verifiche dei Protocolli: a tal fine procederà periodicamente ad una verifica dell'efficacia e dell'attuazione dei Protocolli del presente Modello Organizzativo;
- c) verifiche del livello di conoscenza del Modello Organizzativo: a tal fine l'OdV verificherà il grado di conoscenza e analizzerà le richieste di chiarimenti o le segnalazioni pervenute.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, segnala alle Funzioni Aziendali interessate eventuali osservazioni e/o suggerimenti.

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

9.2 ATTIVITÀ DI VERIFICA E CONTROLLO DELL'ODV

Qualora l'OdV, nel corso della sua attività di verifica e controllo, rilevasse inosservanze o Violazioni del Modello Organizzativo e della Procedura Whistleblowing, deve darne tempestiva informazione al responsabile gerarchico del soggetto che ha commesso la Violazione ed alla Direzione Personale, Organizzazione e Servizi segnalando le inosservanze e le Violazioni rilevate, promuovendo l'avvio del procedimento previsto dal Sistema Disciplinare.

Qualora la Violazione sia di particolare gravità (per le conseguenze che potrebbero derivare alla Società, per le implicazioni che potrebbe avere nel Processo a Rischio, per il ruolo del soggetto che l'ha posta in essere), l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione.

9.3 VERIFICA DELL'EFFICACIA E DELL'ADEGUAMENTO COSTANTE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'OdV verifica l'efficacia e l'idoneità del Modello Organizzativo a prevenire la commissione degli illeciti previsti dal Decreto Legislativo.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, delle modifiche normative e delle pronunce giurisprudenziali di volta in volta intervenute, dell'insorgenza di nuovi Processi a Rischio nonché dell'intervento di variazioni organizzative propone agli organi competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello Organizzativo che ritiene opportuni.

9.4 INFORMAZIONI DELL'ODV AGLI ORGANI SOCIALI

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

L'OdV informa, anche per iscritto, il Consiglio di Amministrazione - e, ove richiesto o ritenuto opportuno, il Collegio Sindacale - in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello Organizzativo almeno semestralmente (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, nonché l'eventuale aggiornamento dei processi a rischio) o, in tempi diversi, con riferimento a specifiche e significative situazioni.

Il Consiglio di Amministrazione di Fininvest S.p.A. potrà chiedere all'OdV di riferire sulla propria attività e, inoltre, di conferire con lo stesso.

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

9.5 FLUSSI INFORMATIVI ALL'ODV

Devono essere portate a conoscenza dell'OdV, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 6 comma 2, lett. (d) del Decreto Legislativo, le informazioni e i documenti indicati dal Modello Organizzativo ed in particolare dai Protocolli nonché nell'Allegato 3. Tali flussi informativi potranno essere inoltrati con modalità telematica all'OdV all'indirizzo di posta elettronica odv231@fininvest.it ovvero anche in forma cartacea al seguente indirizzo: Fininvest S.p.A., alla c.a. dell'Organismo di Vigilanza, via Paleocapa, 3 Milano.

- ⓘ I Destinatari devono trasmettere all'OdV le informazioni, supportate dall'eventuale documentazione, concernenti i provvedimenti provenienti dalla Magistratura, da organi di Polizia Giudiziaria, o da altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine giudiziaria per una delle fattispecie rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo riguardanti Fininvest S.p.A. e/o i Destinatari. È garantito in ogni momento il rispetto degli obblighi generali di riservatezza stabiliti dalla legge.

Devono in ogni caso essere comunicati all'OdV:

- ⓘ
- a) ogni cambiamento avente ad oggetto sia il sistema delle deleghe che la struttura organizzativa di Fininvest S.p.A.;
 - b) le operazioni societarie straordinarie di Fininvest S.p.A.;
 - c) ogni nuova attività aziendale;
 - d) ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'aggiornamento del Modello Organizzativo.

Il riepilogo dei flussi informativi all'OdV, suddiviso per Funzioni Aziendali, è riportato nell'Allegato 3.

9.6 SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI - WHISTLEBLOWING

I Destinatari che decidono di effettuare una Segnalazione di Violazione devono attenersi alle modalità esposte nella Procedura Whistleblowing.

In particolare, le Segnalazioni interne possono essere effettuate con le seguenti modalità:

- Segnalazione in forma scritta tramite piattaforma whistleblowing;

- Segnalazione in forma orale tramite Sistema di Messaggistica Vocale;
- Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto.

SEZIONE III

10 SISTEMA DISCIPLINARE

10.1 PRINCIPI GENERALI

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

Il sistema disciplinare è diretto a sanzionare le Violazioni, ivi incluse quelle accertate in seguito a Segnalazione. Il sistema disciplinare è stato predisposto coerentemente alle previsioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 e s.m.i. (Statuto dei Lavoratori), dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente e delle previsioni normative e contrattuali.


L'irrogazione di sanzioni disciplinari per Violazioni prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei Reati.

10.2 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Qualora si configuri una Violazione, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

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

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

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività. La Direzione Personale, Organizzazione e Servizi  comunica all'OdV l'eventuale irrogazione o meno di tali sanzioni disciplinari.

In ogni caso la titolarità e l'esercizio del potere disciplinare o dell'esercizio dei diritti contrattuali deve essere esercitato nel rispetto del sistema di deleghe e procure in vigore.

10.3 DIPENDENTI (QUADRI - IMPIEGATI)

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

10.3.1 VIOLAZIONI

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di condotte consistenti:

- a) in Violazioni;
- b) nel mancato rispetto del Codice Etico e/o della Procedura Whistleblowing;
- c) in Violazioni integranti, direttamente o indirettamente, Reati;
- d) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- e) nel mancato rispetto e/o nell'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione di supporto ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- f) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- g) nel mancato rispetto degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

10.3.2 SANZIONI PER I DIPENDENTI (QUADRI E IMPIEGATI)

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

- a) biasimo verbale;
- b) biasimo scritto;
- c) multa per un importo fino a quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a 10 giorni;
- e) licenziamento senza preavviso.

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

a) Biasimo verbale

La sanzione del biasimo verbale potrà essere comminata nei casi di lievi mancanze o inosservanze più gravi del Modello Organizzativo, e/o del Codice Etico e/o della Procedura Whistleblowing.

b) Biasimo scritto

La sanzione del biasimo scritto potrà essere comminata in caso di inosservanze più gravi di quelle che comportano l'applicazione del biasimo verbale ovvero nel caso di recidiva nelle infrazioni punibili singolarmente con la sanzione del biasimo verbale.

c) Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di inosservanze da cui possa derivare l'applicazione del biasimo scritto, la multa potrà essere applicata qualora vengano rilevate inosservanze più gravi di quelle che comportano l'applicazione della ammonizione scritta.

d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, sino a 10 giorni, potrà essere comminata in caso di inosservanza del Decreto Legislativo ovvero in caso di inosservanza grave delle previsioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico e/o della Procedura Whistleblowing ovvero nei casi di recidiva nella commissione di inosservanze da cui possa derivare l'applicazione della multa.

e) Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per inosservanza del Decreto Legislativo ovvero inosservanza delle previsioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico e/o della Procedura Whistleblowing così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro ovvero altre infrazioni previste dal CCNL.

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

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

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

10.4 DIRIGENTI

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

10.4.1 VIOLAZIONI

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di condotte consistenti:

- a) in Violazioni;
- b) nel mancato rispetto del Codice Etico e/o della Procedura Whistleblowing;
- c) in Violazioni integranti direttamente o indirettamente Reati;
- d) nella mancata partecipazione, senza giustificato motivo, alla formazione erogata in materia di Decreto Legislativo, Modello Organizzativo e Codice Etico;
- e) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- f) nel mancato rispetto e/o nell'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione di supporto ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV il controllo o l'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- g) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe,

ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;

- h) nell'omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- i) nel mancato rispetto degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

10.4.2 SANZIONI

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

- a) censura scritta;
- b) licenziamento senza preavviso.

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

a) Censura scritta

La sanzione della censura scritta potrà essere comminata in caso di inosservanze più gravi di lievi inosservanze del Modello Organizzativo ovvero nel caso di recidiva, da parte del lavoratore, nelle infrazioni punibili singolarmente con la sanzione del richiamo verbale.

b) Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per inosservanza del Decreto Legislativo ovvero inosservanze delle previsioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico e/o della Procedura Whistleblowing così gravi da far venir meno il rapporto di fiducia con la Società e non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro ovvero altre infrazioni previste dal CCNL.

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

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

10.5 VERTICE AZIENDALE

Le sanzioni indicate nel presente punto, potranno essere applicate nei confronti del Vertice Aziendale, come sopra definiti: il Presidente, l'Amministratore Delegato, gli altri membri del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale.

10.5.1 VIOLAZIONI

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di condotte da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- a) in Violazioni;
- b) nel mancato rispetto e/o nell'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione di supporto, ovvero

nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;

- c) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

10.5.2 MISURE DI TUTELA

A seconda della gravità dell'inosservanza e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto.

Nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, potrà proporre all'assemblea di procedere anche alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta salva, comunque, la facoltà della Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

10.5.3 COESISTENZA DI PIÙ RAPPORTI IN CAPO AL MEDESIMO SOGGETTO

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

10.6 COLLABORATORI, CONSULENTI, FORNITORI ED ALTRI SOGGETTI TERZI

Potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c., nei confronti di collaboratori, di fornitori, di consulenti ed in generale dei Soggetti Terzi (più brevemente «Terzi») che operano per la Società e sottoposti al coordinamento o vigilanza da parte della stessa che abbiano posto in essere le inosservanze di quanto previsto nel documento «*Linee di Condotta del Modello di Organizzazione di Gestione e di Controllo*».

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte di Fininvest S.p.A. del risarcimento dei danni subiti.

10.6.1 VIOLAZIONI

In particolare, la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ex art. 1456 c.c. potrà essere dichiarata da parte di Fininvest S.p.A. nel caso in cui i Terzi abbiano:

- a) violato le Linee di Condotta attinenti l'oggetto dell'incarico ovvero abbiano posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- b) violato e/o eluso il sistema di controllo di Fininvest S.p.A., anche attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione attinente l'incarico ovvero abbiano impedito ai soggetti preposti e all'OdV il controllo e/o l'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;

- c) omesso di fornire a Fininvest S.p.A. e/o ai suoi organi di controllo la documentazione attestante l'attività svolta ovvero l'abbiano fornita incompleta o non veritiera impedendo così la trasparenza e verificabilità della stessa;
- d) violato, anche attraverso comportamenti omissivi, norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro o in relazione a tematiche ambientali.