



MICROSOFT S.R.L.

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

D. Lgs. 231/2001

P a r t e G e n e r a l e

Edizione gennaio 2024

Il presente modello è stato approvato all'unanimità dal Consiglio di Amministrazione di Microsoft S.r.l. nella seduta tenutasi il 16/12/2008, ottenuto il parere favorevole del Collegio Sindacale.

Ultimo aggiornamento [Gennaio 2024](#)

INDICE

	Pagina
2. Il D. Lgs. 231/2001	10
1.1 Considerazioni generali	10
1.2 L'efficacia del Modello e l'apparato sanzionatorio	13
1.3 Obiettivi perseguiti dalla Società	15
1.4 Esonero responsabilità dell'ente.....	17
1.5 Considerazioni conclusive	18
2. Le Linee Guida.....	20
3. Il Modello.....	21
3.1 La costruzione del Modello	21
3.2 La funzione del Modello.....	23
3.3 L'adozione del Modello e successive modifiche	23
4. I Processi Sensibili di Microsoft	25
5. L'organismo interno di vigilanza (OdV).....	25
5.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza e requisiti.	25
27	
5.2 Nomina e revoca	28
5.3 Rapporti tra Destinatari e Organismo di Vigilanza.....	28
5.4 Flussi informativi: <i>reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario.....	29
5.5 <i>Reporting</i> verso l'Organismo di Vigilanza: i flussi informativi "in entrata" ed il necessario coordinamento con il Responsabile delle Segnalazioni individuato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 23/24.....	30
5.6. I canali di segnalazione implementati da Microsoft S.r.l. e dal Gruppo Microsoft.	31
5.7 Raccolta e conservazione delle informazioni	34
5.8 Clausola generale.....	35
6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	36
7. Sistema disciplinare.....	38
7.1 Funzione del sistema disciplinare	38
7.2 Misure nei confronti di Dipendenti.....	38
7.2.1 Violazioni del Modello.....	38
7.2.2 Le sanzioni	39
7.3 Misure nei confronti degli Amministratori	40
7.4 Misure nei confronti dei Sindaci	40
7.5 Misure nei confronti dei Consulenti e dei <i>Partner</i>	40
8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello	41

Definizioni

CCNL	il contratto collettivo nazionale per i dipendenti di aziende del settore terziario applicato da Microsoft S.r.l.
OdV	è l'organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e sull'aggiornamento dello stesso
Responsabile della Segnalazione	Soggetto/soggetti incaricati di gestire le segnalazioni trasmesse ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 24/23.
Consulenti	si intendono coloro che agiscono in nome e/o per conto di Microsoft S.r.l. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale (anche a progetto)
Dipendenti	tutti i dipendenti di Microsoft S.r.l.
D. Lgs. 231/2001 o Decreto	il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni
Microsoft S.r.l. o la Società	è Microsoft S.r.l. corrente in Milano, Viale Pasubio n. 21.
Linee Guida	le linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo <i>ex</i> D. Lgs. 231/2001 e di altre Autorità Pubbliche (ANAC) per i canali di segnalazione
Modello	il modello di organizzazione, gestione e controllo indicato nel D. Lgs. 231/2001
Organi Sociali	si intendono gli Organi e i soggetti che li compongono cui è statutariamente affidata la gestione, l'amministrazione e il controllo della Società (Consiglio di Amministrazione e Sindaco Unico)
P.A.	la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio
Partner	sono le controparti contrattuali di Microsoft S.r.l., siano esse persone fisiche o giuridiche che " <i>cooperino</i> " o collaborino con la Società nell'ambito dei Processi Sensibili
Processi Sensibili	sono le attività di Microsoft S.r.l. nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati
Reati	i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 ed elencati nel documento denominato "Elenco dei Reati"

Destinatari	i soggetti cui è rivolto il Modello (quali, per esempio, gli Amministratori, Sindaco Unico, i componenti degli organi interni di <i>corporate governance</i> di Microsoft S.r.l., i Dipendenti, i collaboratori, i consulenti, ecc.)
Procedure/Policy	Sono le procedure aziendali esistenti e reperibili ai seguenti indirizzi https://microsoft.sharepoint.com/sites/mspolicy http://hrweb
Protocolli	Si tratta di procedure atte a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Microsoft S.r.l. in relazione ai reati da prevenire ed indicate nel Modello

Premessa

Microsoft S.r.l. è una società appartenente a un gruppo *leader* nel settore del software e dell'informatica. Microsoft S.r.l., oltre a promuovere la conclusione sul territorio italiano dei contratti di licenza per i prodotti *Microsoft* e fornire servizi di consulenza e di supporto, si occupa anche dell'importazione, vendita, distribuzione e commercio dei medesimi.

*

Microsoft S.r.l. con il presente documento, ha inteso non soltanto conformarsi alle novità legislative ed alle sollecitazioni introdotte nel nostro ordinamento dal D. Lgs. 231/2001, in tema di “*responsabilità amministrativa*” delle persone giuridiche, ma ha inteso altresì cogliere l'occasione offerta da tale norma per evidenziare, ancora una volta, quali siano le politiche (ed i principi) di comportamento della Società, in particolare fissando, con chiarezza e con forza, i valori dell'etica e del rispetto della legalità, avendo come obbiettivo ultimo la realizzazione di un vero e proprio “manuale” di politica di prevenzione e di contenimento del rischio di reato che possa consentire ai singoli di poter prontamente rintracciare, in ogni situazione, l'assetto dei valori perseguiti e gli strumenti operativi all'uopo disponibili.

Microsoft S.r.l. è infatti fortemente convinta della necessità di evidenziare che la commissione di reati è sempre e comunque contro l'interesse della Società, anche quando, apparentemente, taluni effetti dei Reati potrebbero risultare a suo vantaggio (o nel suo interesse).

In ragione di quanto sopra, Microsoft S.r.l., nel corso della sua storia ha sempre profuso un notevole impegno e un analitico sforzo tesi a conformare e sviluppare una politica dell'etica, della legalità, del rispetto dei principi generali e delle regole di buon comportamento – come sarà nel seguito precisato – nonché uno sforzo teso al rispetto delle norme indicate nel D. Lgs. 231/2001, coinvolgendo, in tale opera, i propri amministratori, i sindaci, i dirigenti e i dipendenti.

Il presente Modello, richiedendo competenze multidisciplinari, è stato elaborato e predisposto grazie ad un gruppo di lavoro costituito da soggetti interni alla Società con l'ausilio ed il supporto, soprattutto per disporre di una valutazione indipendente e tecnico – professionale del Modello, di professionalità esterne, ed ha coinvolto, naturalmente, tutte le aree e le funzioni aziendali.

Il presente Modello, anche al fine di agevolare l'eventuale e futuro aggiornamento ⁽¹⁾ sulla base dei continui cambiamenti ed integrazioni cui sarà soggetto, è composto dalle seguenti sezioni:

¹ E' evidente che l'aggiornamento *de quo* riguarda l'eventuale inserimento di nuovi Reati o di nuove condotte illecite, conservando invece il Modello, una struttura ed una funzione orientativa che resterà immutata sia con riferimento ai principi in esso stabiliti che avendo riguardo ai protocolli ivi indicati.

- 1) Modello Parte Generale
- 2) Modello Parte Speciale n. 1 – Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- 3) Modello Parte Speciale n. 2 – Reati Societari
- 4) Modello Parte Speciale n. 3 – Reati Transnazionali
- 5) Modello Parte Speciale n. 4 – Reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro
- 6) Modello Parte Speciale n. 5 – Delitti informatici
- 7) Modello Parte Speciale n. 6 – Reati in materia di violazione del diritto d'autore
- 8) Modello Parte Speciale n. 7 – Reati in materia di segni di riconoscimento e contro l'industria e il commercio
- 9) Modello Parte Speciale n. 8 – Reati ambientali
- 10) Modello Parte Speciale n. 9 – Reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- 11) Modello Parte Speciale n. 10 – Reato di corruzione fra privati e di istigazione alla corruzione tra privati
- 12) Modello Parte Speciale n. 11 – Reato di Autoriciclaggio e trasferimento fraudolento di valori
- 13) Modello Parte Speciale n. 12 – Reati tributari
- 14) Allegato A: elenco procedure e policy aziendali
- 15) Allegato B: i processi sensibili
- 16) Allegato C: le linee guida di Confindustria
- 17) Allegato D: il Codice disciplinare per i dipendenti
- 18) Allegato E: Standard of Business Conduct (<https://microsoft.sharepoint.com/sites/lcaweb/home/business-conduct-and-compliance/standards-of-business-conduct>) incluso il Codice di Condotta per il Fornitore (<http://www.microsoft.com/en-us/procurement/supplier-conduct.aspx>)
- 19) Allegato F: il D. Lgs 231/2001 (e successive modifiche e integrazioni)
- 20) Allegato G: struttura e organizzazione².
- 21) Allegato H: elenco dei reati presupposto.

² L'organigramma aziendale è reso disponibile a tutti i dipendenti tramite apposito programma informatico disponibile *online* sulla *intranet* aziendale.

- 22) Documento di valutazione dei rischi (per tipologia di reato)
- 23) Documento di valutazione dei rischi (per funzione/area aziendale).

*

2. Il D. Lgs. 231/2001

1.1 Considerazioni generali

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 rubricato “*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*”, ha introdotto in Italia la “responsabilità amministrativa” delle società.

Al momento della sua introduzione, si è trattato di una innovazione di notevole rilievo e ciò in quanto fino alla data di entrata in vigore del Decreto ⁽³⁾ non era possibile individuare nell’ordinamento italiano un sistema normativo che prevedesse conseguenze sanzionatorie dirette nei confronti degli enti (*rectius* delle società) per i reati posti in essere nell’interesse o a vantaggio degli stessi da parte di amministratori e/o dipendenti.

Questa “*riforma*” ⁽⁴⁾ è stata affrontata dal legislatore nazionale nell’ambito della ratifica di alcune convenzioni internazionali, quali, la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee del 26 luglio 1995, la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione del 26 maggio 1997 e, infine, la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione del 17 dicembre 1997.

*

Il Decreto prevede dunque la responsabilità (e la conseguente “*sanzionabilità*”) delle società in relazione a taluni reati commessi (o anche solo tentati) nell’interesse o a vantaggio della società stessa, come detto, dagli amministratori o dai dipendenti.

Le società possono, conformemente a quanto previsto nel Decreto nonché al fine di beneficiare dell’esimente ivi prevista, adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i Reati.

*

I soggetti giuridici destinatari delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001 sono:

- *le società;*
- *gli enti forniti di personalità giuridica;*
- *le associazioni anche prive di personalità giuridica.*

L’art. 5 del Decreto prevede la responsabilità dell’ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

³ Pubblicato sulla G.U. serie generale n. 140 del 19 giugno 2001.

⁴ Secondo taluni autori, tale riforma, avrebbe introdotto il principio “*Societas delinquere potest*”.

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione (dell'ente stesso o di una sua unità organizzativa autonoma); per esempio gli amministratori, i direttori generali, i responsabili di divisione; in questa categoria vanno comprese le persone che, anche di fatto, esercitano la gestione ed il controllo dell'ente; per esempio, soci non amministratori e gli amministratori di fatto ⁽⁵⁾;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nel precedente alinea; per esempio, dipendenti con facoltà decisionali, seppur limitate.

La società quindi, secondo il Decreto, non risponde se le persone sopra indicate, hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I Reati che vengono in considerazione saranno analizzati in dettaglio nelle parti speciali allegate al Modello.

*

In linea generale, la normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo, ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti d'impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori già esistenti.

Per questa ragione, il Giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto è, altresì, chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, della responsabilità amministrativa della società e ad applicare la sanzione conseguente, secondo una tempistica e una disciplina che risultano “*tipiche*” del processo penale.

Al riguardo, la responsabilità della società sorge per connessione con la realizzazione di uno dei Reati da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'ente stesso.

5 Si tratta dei c.d. “*soggetti in posizione apicale*” ex art. 6 del Decreto. In altre parole, nella nozione di “soggetti apicali” vanno ricompresi tutti quei soggetti che sono competenti a definire le politiche d'impresa e rispetto ai quali opera il criterio di immedesimazione organica (il principio è noto: le persone giuridiche non possono infatti svolgere la loro attività se non avvalendosi di organi, cioè di persone fisiche poste al loro servizio, che esercitano le facoltà e le potestà di cui la persona giuridica è titolare. Pertanto, è la persona fisica che, mettendo a disposizione dell'ufficio la sua attività e volontà, consente l'esercizio delle potestà inerenti all'ufficio stesso. Tra l'organo e il soggetto ad esso preposto esiste un rapporto definito di “*immedesimazione organica*”; pertanto, le persone fisiche titolari degli organi non vengono in considerazione quali soggetti giuridici diversi ed estranei all'ente ma, nell'esercizio delle loro funzioni, diventano parte integrante di esso, configurandosi come elementi strutturali dell'organizzazione dell'ente. Si ha, pertanto, una situazione giuridica diversa da quella che opera nel caso di rappresentanza, che invece è una relazione intersoggettiva. Nel caso della rappresentanza, infatti, assume rilievo l'imputazione dell'effetto in capo ad un soggetto diverso da quello a cui si riferisce l'imputazione dell'atto. Quando ricorre il fenomeno dell'organo, invece, anche l'atto, oltre che l'effetto, è imputato all'ente collettivo nell'ambito del quale l'organo ha agito). L'“amministratore di fatto” è, invece, colui che, senza essere investito formalmente da nessuna carica e qualifica societaria, esercita comunque, al momento della commissione dell'illecito, le relative funzioni.

La società, sempre secondo il Decreto, può essere ritenuta responsabile qualora il Reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre la responsabilità viene meno nel caso in cui l'autore dello stesso abbia agito, come sopra ricordato, nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (e, quindi, con condotte estranee alla politica d'impresa).

Il tipo di rapporto funzionale che lega all'ente colui che commette l'illecito penale può essere di rappresentanza o di subordinazione.

Nel primo caso (rapporto di rappresentanza), quando l'autore del reato è una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, il legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'ente (società), in considerazione della circostanza che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso.

Nel secondo caso (rapporto di subordinazione), quando invece l'autore del reato è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La società non va esente da responsabilità quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e anche nel caso in cui il Reato si estingua per una causa diversa dall'ammnistia.

In caso di illecito commesso all'estero, gli enti che hanno la loro sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili, sempre che lo Stato del luogo ove il fatto-reato è stato commesso non decida di procedere nei loro confronti.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia – e come già accennato – una forma specifica di esonero dalla responsabilità, qualora la società dimostri, tra l'altro, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, di gestione e di controllo idonei a prevenire i Reati e di aver nominato un organismo di controllo dotato di autonomi poteri di iniziativa e (appunto) di controllo sui modelli.

Il Modello deve essere essenzialmente fondato su un sistema di controlli preventivi attuato anche mediante l'adozione di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito degli specifici processi includenti fattori di rischio tipici.

Il Modello intende altresì delineare l'attività ed i processi formativi rivolti ai Destinatari indicando, in apposita sezione, la funzione pedagogica della formazione, il suo orientamento e la sua intensità (diversamente modulate a seconda dei soggetti cui si rivolge e in funzione del loro grado di coinvolgimento nel rischio di reato) nonché la sua continuità.

1.2 L'efficacia del Modello e l'apparato sanzionatorio

L'efficacia del Modello per essere tale deve essere garantita attraverso la verifica costante della sua corretta applicazione e l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio.

A tale fine, la Società deve creare al proprio interno un Organismo di Vigilanza (e di Controllo) dotato di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, che verifichi il funzionamento, l'attuazione e l'attualità del Modello.

*

Per quanto riguarda invece il sistema sanzionatorio (essenzialmente binario⁶), il legislatore ha previsto, accanto a sanzioni interdittive, l'applicazione all'ente di una sanzione pecuniaria – a struttura bifasica (⁷) - commisurata per quote.

Pertanto, ed in via esemplificativa, il giudice, in caso di procedimento, determinerà il numero delle quote in relazione alla gravità dell'illecito ed assegnerà ad ogni singola quota un valore economico.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi, sanzioni interdittive, quali per esempio:

1. *l'interdizione dall'esercizio dell'attività;*
2. *la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;*
3. *il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;*
4. *l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;*
5. *il divieto di pubblicizzare beni o servizi.*

Il legislatore ha inoltre previsto che tali misure interdittive possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, cioè a dire, durante la fase delle indagini.

Come è agevole intuire, le sanzioni interdittive pongono limiti alla capacità di agire sul mercato e sono quindi destinate ad incidere in modo significativo sulla capacità di profitto delle società (è la c.d. funzione "*general-preventiva*").

⁶ Come indicato nella Relazione al D.lgs. 231/2001.

⁷ Il giudice quindi in una prima fase determinerà il numero di quote da applicare al caso di specie, compreso tra 100 e 1000 e, in una seconda fase, determinerà il valore di ogni singola quota in un "*range*" predeterminato (da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro).

Proprio per questa ragione le sanzioni interdittive possiedono una maggiore efficacia deterrente rispetto alle sanzioni pecuniarie ⁽⁸⁾.

Per quanto riguarda l'efficacia temporale di tali sanzioni, il Decreto distingue tra sanzioni interdittive temporanee e sanzioni interdittive definitive.

Il Decreto traccia le linee guida attraverso le quali i giudici determinano, in concreto, la sanzione da irrogare:

- la gravità del fatto (oggettiva e soggettiva; grado di responsabilità dell'ente) ⁽⁹⁾;
- le condizioni economiche della società ⁽¹⁰⁾;
- l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti ⁽¹¹⁾.

*

Il sistema sanzionatorio così previsto dal D. Lgs. 231/2001 si completa infine con l'applicazione della confisca e la pubblicazione della relativa sentenza.

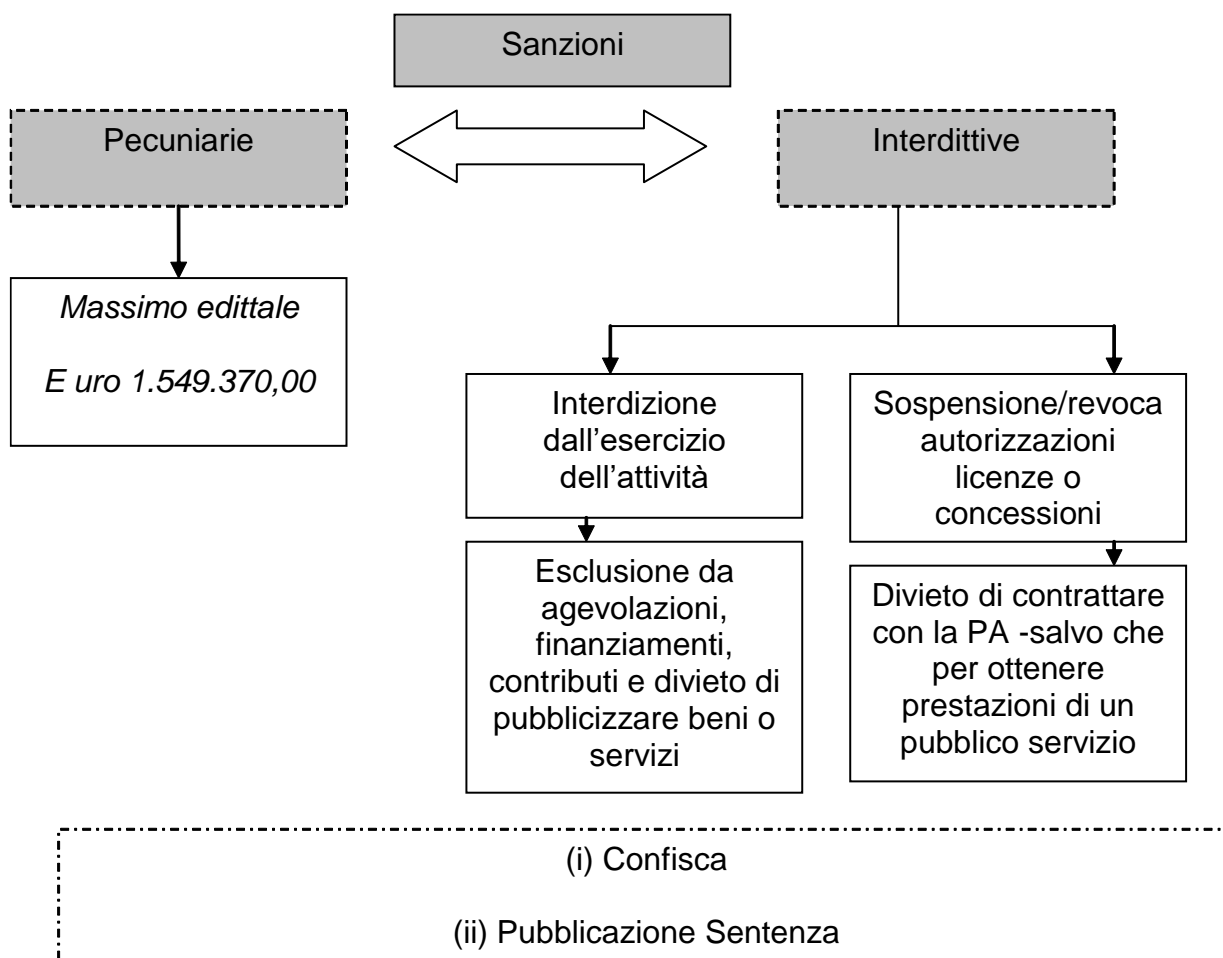
Infine, è utile segnalare che, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, ha altresì la facoltà di inviare un commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività della società per un periodo corrispondente alla durata della pena interdittiva applicata.

8 Le sanzioni pecuniarie sono infatti “*gestibili*”, da parte delle società, attraverso i normali criteri “*costi-benefici*” e sono altresì “*ammortizzabili*” attraverso la stipulazione di apposite polizze assicurative o attraverso la legittima costituzione di “fondi di rischio”.

9 Il grado di responsabilità della società presuppone l'analisi degli autori dei Reati (cioè se essi siano soggetti in posizione apicale ovvero soggetti a questi subordinati). Di regola i Reati commessi dai soggetti che rivestono posizioni apicali concretizzano (dal punto di vista oggettivo) una maggiore gravità poiché implicano il coinvolgimento dei vertici della società e quindi l'immediata riferibilità alle “politiche aziendali”. Invero, i Reati commessi dai “sottoposti” presuppongono, in astratto, una deficienza organizzativa.

10 Come indicato nella Relazione al Decreto. Tale criterio svolge il compito di adeguare la sanzione irrogata alle condizioni economiche del reo, assicurando, quindi, l'effettività della sanzione irrogata. Ciò vale sia per le sanzioni economiche che per quelle interdittive. La determinazione delle “condizioni economiche dell'ente” avverrà tramite indagini su bilanci e scritture contabili ovvero tramite relazioni peritali.

11 Lieve entità del danno, attenuazione delle conseguenze del reato o aver adottato o reso operativo un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di ulteriori Reati.



1.3 Obiettivi perseguiti dalla Società

La Società (appartenente ad un Gruppo di società sensibili alle dinamiche dei controlli interni e di corporate governance già previsti da altre normative internazionali, si veda per esempio il Sarbanes-Oxley Act del 30 luglio 2002), con l'adozione del Modello si pone l'obiettivo di dotarsi e di adeguare il complesso dei principi di comportamento e di condotta già esistenti nonché di aggiornare e, ove necessario, costituire procedure e protocolli che, ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di delega dei poteri, nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni esistenti, risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal D. Lgs. 231/2001, sia in fase di prevenzione dei Reati, che di controllo dell'attuazione del Modello e dell'eventuale irrogazione di sanzioni.

In particolare la Società, con l'adozione del Modello, intende comunicare e ricordare ai Destinatari, come peraltro già indicato nelle premesse, il complesso dei doveri e dei comportamenti a cui gli stessi sono tenuti nell'esercizio delle loro funzioni e/o incarichi nell'ambito dei processi esposti a rischio, così come individuati nel relativo allegato al presente Modello.

Il Modello pertanto integra gli strumenti organizzativi e di controllo già operanti quali, oltre al Consiglio di Amministrazione, al Presidente, al Consigliere Delegato e ai singoli responsabili di funzione:

- **il Codice di Condotta Microsoft** distribuito ai dipendenti e comunque disponibile in formato elettronico in apposito database sulla intranet aziendale all'indirizzo <https://microsoft.sharepoint.com/sites/lcaweb/home/business-conduct-and-compliance/standards-of-business-conduct> ;

- **il Codice di Condotta per il Fornitore** che ciascun fornitore deve accettare secondo quanto stabilito nei contratti che Microsoft stipula con i fornitori (cd. vendor) disponibile in formato elettronico in lingua italiana all'indirizzo <http://www.microsoft.com/en-us/procurement/supplier-conduct.aspx>

- le **procedure interne**: si tratta di procedure interne (*policy aziendali*, definite per la maggior parte dalla capo gruppo Microsoft Corporation¹²), che costituiscono parte integrante del codice di condotta, in cui vengono indicati i principi che devono animare determinate attività ovvero le indicazioni da seguire nel caso si trattino determinate materie; le *policy* interne sono costantemente aggiornate e messe a disposizione dei Dipendenti e consultabili attraverso *internet*, nella rete *intranet* aziendale (agli indirizzi <https://microsoft.sharepoint.com/sites/mspolicy> e <http://hrweb>); altre procedure, come specificamente indicato nell'Allegato A, sono messe a disposizione dei dipendenti interessati dai responsabili di funzione. La conoscenza delle procedure è verificata sia direttamente dai singoli responsabili di funzione, attraverso la rete *intranet* aziendale che mediante i *training* svolti *on line*;

- **l'analisi dei rischi aziendali**: delle attività ritenute sensibili di commissione di reati, svolta mediante analisi delle procedure adottate nell'ambito aziendale e colloqui con i responsabili di divisione;

- **il sistema dei controlli esistente**: si tratta di una serie di organi quali, oltre al Consiglio di Amministrazione, il Sindaco Unico, il *Subsidiary Compliance Committee* e gli *Auditors*. In questo modo la Società intende predisporre una sorta di “*griglia capillare di garanti*” che, collocati nelle diverse fasi dei processi decisionali possano garantire una adeguata protezione ai beni giuridici tutelati dalle norme (anche penali). Il sistema dei controlli è, altresì, reso operativo tramite specifiche procedure gestite attraverso il sistema informatico, come, ad esempio, in tema di autorizzazioni alle spese ed emissione dei relativi *purchase order*;

- **il Subsidiary Compliance Committee**: nell'ambito dei sistemi di controllo esistenti, il *Subsidiary Compliance Committee*, operante in tutte le società del gruppo Microsoft (pure presente nella struttura italiana), svolge attività di verifica e monitoraggio del rispetto delle *policy* aziendali da parte dei Dipendenti. A livello di gruppo, le comunicazioni attinenti ad eventuali violazioni delle *policy* aziendali possono essere inviate – garantendo l'anonimato dei mittenti - da tutti i dipendenti all'indirizzo email buscond@microsoft.com (centrale di casa madre).

¹² Le *policy* definite da casa madre (*Microsoft Corporation*) prendono in considerazione tutti gli ambiti operativi e aziendali di Gruppo e, quindi, anche determinate aree non direttamente coinvolte dalla gestione operativa della Società Italiana (Microsoft S.r.l.).

- **il sistema di controllo contabile:** seppur con compiti e funzioni non strettamente inerenti il Modello, la Società è sottoposta al controllo contabile da parte di una società di revisione, oltre ad essere soggetta al controllo del Sindaco Unico;

- **L'attività formativa continua:** si tratta di una vera e propria attività di informazione e formazione continua inerente le procedure interne e il Codice di Condotta della Società periodicamente svolta; connesso a questo aspetto esiste il sistema di valutazione dell'efficacia della formazione, svolto tramite strumenti informatici;

- **il “modello organizzativo” ex D. Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza):** si tratta del documento di valutazione dei rischi, delle procedure, delle regole sulla sicurezza, del piano di emergenza, della relativa attività formativa, in una parola, di tutti quei documenti inerenti la sicurezza dei lavoratori di cui al decreto citato;

- **il sistema dei poteri:** si tratta dell'insieme dei poteri necessari al funzionamento aziendale che vanno dal Consiglio di Amministrazione, al Presidente, al Consigliere Delegato, ivi compresi i Procuratori.

Al riguardo, ed in via di sintesi, il sistema dei poteri della Società è articolato in:

- o **deleghe** - sono stati delegati taluni poteri (poteri interni) con il compito di definire le competenze ed i limiti di firma attribuiti ai vari responsabili aziendali per autorizzare specifiche operazioni;

- o **procure** (notarili per poteri esterni) - sono rilasciate per legittimare, nei confronti di terzi, i responsabili aziendali delegati alla firma di documenti che impegnano formalmente la Società. Le procure, a firma singola e/o abbinata, identificano, per tipologia di operazioni, limiti d'importo ed arco temporale.

1.4 Esonero responsabilità dell'ente

In sintesi, il Decreto prevede che la società non risponda dei Reati:

- *nel caso in cui i soggetti apicali e/o subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi e nel caso in cui la Società provi di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati;*

- *se è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione: il c.d. organismo di vigilanza (il Sindaco Unico sarà uno degli interlocutori istituzionali di tale organismo, per le evidenti affinità professionali e per i relativi compiti);*

- *se le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione ⁽¹³⁾.*

13 Ai fini della responsabilità dell'ente occorre infatti non solo che il Reato sia “oggettivamente” ricollegabile all'ente stesso (cfr. art. 5 del Decreto: cioè che sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società) ma che lo stesso sia una sorta di “manifestazione” della politica aziendale

1.5 Considerazioni conclusive

La Società, in considerazione dell'attività sociale svolta che rende altamente improbabile la commissione dei reati presi in esame dai seguenti articoli del Decreto:

- 24-ter "*Delitti di criminalità organizzata*"
- 25-bis relativamente alla parte inerente la "*Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo*", mentre è stata trattata la parte inerente gli "*strumenti e segni di riconoscimento*"
- 25-quater "*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*"
- 25-quater-1 "*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*"
- 25-octies "*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*", mentre è stata trattata la parte inerente il delitto di "*autoriciclaggio*";
- 25-octies 1., con riguardo all'"*indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti*" (art. 493ter c.p.) ed alla "*detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti*" (art. 493quater c.p.);
- 25 terdecies "*razzismo e xenofobia*";
- 25 quaterdecies "*frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*";
- 25 sexdecies "*contrabbando*";
- 25septiesdecies "*tutti i delitti contro il patrimonio culturale*";
- 25duodevicies "*fattispecie di riciclaggio di beni culturali e devastazione/saccheggio di beni culturali e paesaggistici elencate*".

ha ritenuto di non dedicarsi alla trattazione degli stessi. In merito, invece ai reati di cui all'art. 25-quinquies del Decreto: "*Delitti contro la personalità individuale*", sono state prese in considerazione alcune fattispecie di reato, indicate nel

ovvero che derivi da una "colpa di organizzazione". Nel caso in cui il reato sia frutto di una elusione volontaria del Modello da parte dell'autore e quindi il reato non sia né prevenibile né prevedibile da parte dell'ente attraverso criteri di diligenza appropriati, verrà meno la colpa di organizzazione. Infatti, il Modello potrà essere considerato efficiente, nonostante la commissione di un Reato, nei casi in cui, come detto, la condotta dell'autore del reato non potesse essere prevedibile e prevenibile dalla Società avvalendosi degli usuali criteri di diligenza; in questi casi, la responsabilità dell'ente non opererà.

documento di valutazione dei rischi. Peraltro, in considerazione del fatto che i reati presupposto sono destinati ad aumentare, la Società potrà non prendere in esame anche quei nuovi reati che verranno introdotti, la cui commissione risulta molto improbabile in virtù dell'attività svolta dalla Società.

*

2. Le Linee Guida

Come già detto, il Decreto prevede che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.

I principi cui possono ispirarsi questi modelli possono essere rinvenuti nel codice di comportamento (Linee Guida) predisposto da Confindustria il 7 marzo 2002, e successivi aggiornamenti (l'ultimo dei quali avvenuto nel marzo del 2014).

*

3. Il Modello

3.1 La costruzione del Modello

La redazione del Modello è stata preceduta, come detto, da una serie di attività preparatorie e preliminari suddivise in differenti fasi e dirette allo studio approfondito della Società al fine di pervenire alla realizzazione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi di Reato che, nonostante sia un sistema in “*itinere*”, è in linea con le disposizioni del Decreto.

Queste attività hanno comportato, oltre all’analisi dei documenti societari (visura, manuali, procedure, organigramma, *job description*, ecc.) e all’esame della normativa vigente nel settore, lo svolgimento di interviste e colloqui, sia personali che in piccoli gruppi con il *management* delle varie unità e funzioni aziendali, allo scopo di individuare e censire i contatti, i comportamenti ed i processi suscettibili di (potenzialmente) risolversi nei Reati.

Sebbene l’adozione del Modello costituisca una mera “*facoltà*” dell’ente e non un obbligo, Microsoft, esprimendo in tal senso la propria politica aziendale improntata a profonda serietà e volontà di rispettare le norme di legge vigenti, ha deciso di procedere con la predisposizione ed adozione dello stesso in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un’opportunità per migliorare ed integrare la propria *corporate governance* all’interno di un percorso di innovazione, di “sensibilizzazione” e di trasparenza dalla stessa Società già intrapreso.

Si descrivono qui di seguito, brevemente, le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del Modello.

1) **Mappatura aziendale delle aree a rischio reato**

La redazione ed implementazione di un modello di prevenzione è strettamente legata ad una corretta ed efficace (previa) mappatura dei rischi-reato. Si tratta di una fase c.d. *cognitivo rappresentativa*, deputata alla percezione del rischio e alla valutazione della sua intensità.

La Società è dunque chiamata ad effettuare un’indagine dei fattori di rischio e degli elementi di criticità tipici del suo agire, considerando la complessità aziendale, la frammentazione delle competenze, la polverizzazione dei processi decisionali e la c.d. *procedimentalizzazione* dell’attività.

In questa fase assumono un ruolo importante l’analisi dei flussi informativi aziendali (le comunicazioni) e dei flussi decisionali, nonché la politica attuata dalla Società (intesa sia come concreta distribuzione del potere che come analisi dei rapporti di forza esistenti tra le diverse unità).

Il fine di questa fase è l’analisi del contesto aziendale, per identificare in quale area e/o settore di attività e secondo quale modalità vi sia la (*potenziale*) possibilità di commissione dei Reati.

2) Identificazione dei processi sensibili

L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata, come già anticipato, attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, procure e deleghe, visure societarie, ecc.) nonché attraverso una serie di interviste (anche attraverso il processo di autovalutazione) con i soggetti “chiave” nell'ambito della struttura aziendale, proprio al fine di individuare i Processi Sensibili e i sistemi e/o le procedure di controllo già in atto con riferimento ai medesimi.

Questa analisi ha tenuto in debita considerazione tutte le attività che prevedano, anche in astratto, un contatto ovvero una interazione tra talune risorse aziendali e, per esempio, soggetti qualificabili come pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio, nonché, come già detto, considerando le attività che possano influire sulla commissione dei reati societari ovvero, più in generale, dei Reati.

Tale attività – ma soprattutto l'esito della stessa - è stata inserita nel documento denominato “*Valutazione dei rischi*”.

3) Sistema di controllo – protocolli specifici

Sulla base dei Processi Sensibili, come sopra individuati, delle procedure e dei controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del Decreto, si è proceduto ad individuare e verificare il grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere, allo scopo di reperire i punti di criticità rispetto alla prevenzione del rischio-reato; si sono quindi individuate le azioni atte a migliorare o integrare le attuali procedure interne ed i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello “specifico”.

Anche l'esito di questa fase è inserito, sinteticamente, nel documento denominato “*Valutazione dei rischi*”.

4) Indagine storica

Questa fase si pone il fine di esaminare la storia (ed i “*precedenti*”) della Società e verificare l'esistenza di eventuali inclinazioni o propensioni alla illegalità.

L'esito di questa fase è inserito, sinteticamente, nel documento denominato “*Valutazione dei rischi*”.

5) Modalità di commissione dei Reati

Vengono descritte le possibili modalità di commissione dei Reati allo scopo di forgiare indispensabili cautele preventive.

Anche l'esito di questa fase è inserito, sinteticamente, nel documento denominato “*Valutazione dei rischi*”.

6) Redazione del modello organizzativo

Il Modello, come detto, è costituito da una “Parte Generale” e da singole “Parti Speciali” predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001, nonché da allegati rappresentativi dei codici comportamentali della Società, e, infine, da documenti inerenti o rappresentanti la struttura societaria.

3.2 La funzione del Modello

L’adozione, l’efficace praticabile e funzionale attuazione del Modello non solo consente a Microsoft di beneficiare dell’esimente prevista dal Decreto e, comunque, di “*disinnescare*” le fonti di rischio penale legate alla specifica attività d’impresa, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello, quindi, è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo (sia preventivo che “*ex post*”) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione, ricordiamo, è fortemente condannata e contraria agli interessi di Microsoft, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio o un interesse), dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, a consentire a Microsoft di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza e la sensibilità nei Destinatari che operino per conto o nell’interesse della Società nell’ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la stessa Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell’organismo di vigilanza sull’operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

3.3 L’adozione del Modello e successive modifiche

La Società ha ritenuto necessario procedere all’adozione del Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione – come indicato in epigrafe - e con la medesima delibera ha altresì istituito e nominato il proprio organismo di vigilanza (OdV).

Le successive modifiche, integrazioni e aggiornamenti del Modello e dei documenti connessi, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza (OdV), sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Microsoft, salva la facoltà di quest'ultimo di delegare il Presidente ovvero il Consigliere Delegato.

In tal caso, il Consiglio di Amministrazione ratificherà annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dal Presidente e/o dal Consigliere Delegato.

In pendenza di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione, l'efficacia provvisoria delle modifiche apportate dal Presidente e/o dal Consigliere Delegato non è sospesa.

Inoltre il Modello sarà modificato, aggiornato ed integrato automaticamente nel momento in cui sono state rilevate infrazioni o violazioni alle prescrizioni nello stesso contenute ovvero in caso di cambiamenti organizzativi o nell'attività di particolare rilevanza.

*

4. I Processi Sensibili di Microsoft

Le attività ritenute sensibili, opportunamente indicate in dettaglio all'interno del documento di valutazione dei rischi, sono indicate nell'Allegato B al presente documento.

*

5. L'organismo interno di vigilanza (OdV)

5.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza e requisiti.

L'OdV è costituito da soggetti con adeguate conoscenze specifiche e tecniche in ambito contabile, amministrativo, legale e aziendale.

L'OdV ha, come vedremo, compiti di "controllo" diversi da quelli svolti dagli altri organi aziendali esistenti (CdA, Sindaco Unico, Comitati Interni, ecc.).

L'OdV nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere del Sindacale, è composto da:

- *un membro esterno esperto in ambito legale;*
- *tre membri interni aventi specifiche competenze in ambito legale, contabile e di compliance.*

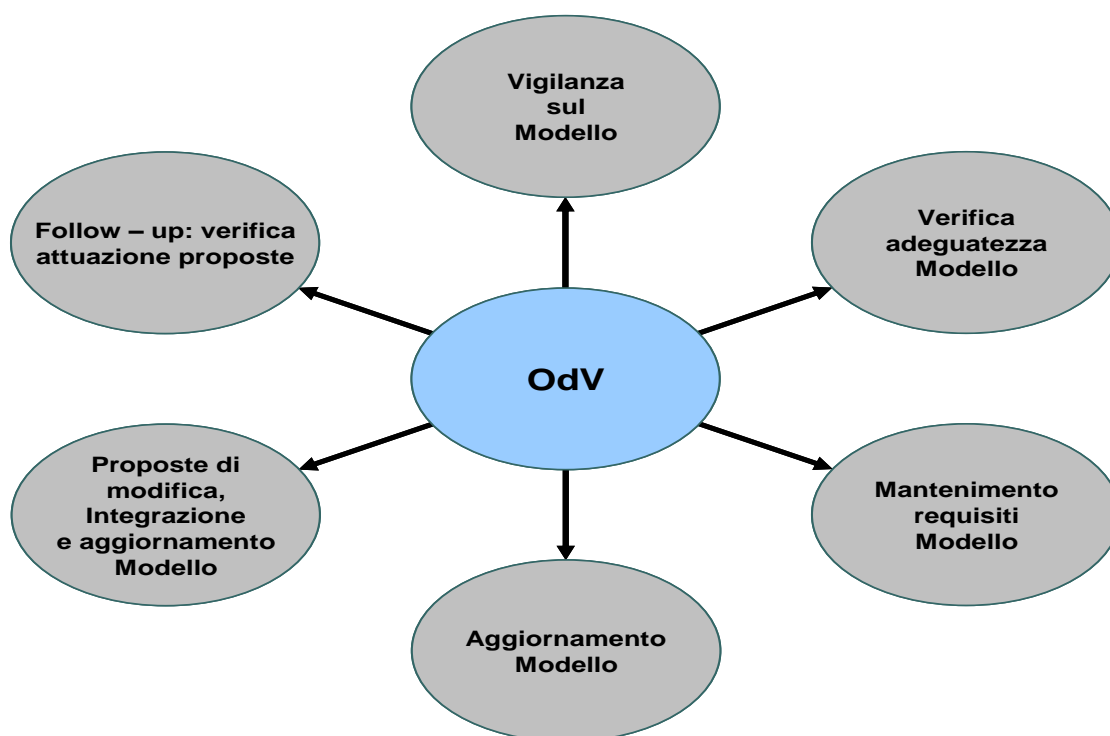
*

Nel dettaglio, le attività che l'organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute gli artt. 6 e 7 del Decreto, possono così schematizzarsi:

- *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 (e non meramente formale) 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, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:*
 - *presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Personale ed Organizzazione, Amministrazione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;*

- *follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.*

Attività dell'Organismo di Vigilanza



E' garantita, in ragione del posizionamento riconosciuto alle funzioni citate nel contesto dell'organigramma aziendale e delle linee di riporto ad essa attribuite, la necessaria autonomia ed indipendenza dell'OdV.

In caso di temporaneo impedimento dell'OdV di durata superiore a due mesi, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un supplente.

Il supplente cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento che ha determinato la sua nomina.

L'OdV resta in carica fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che l'ha nominato ed è comunque rinnovabile.

Il compito di vigilanza si esplica, in via generale, nell'esercizio dei poteri di controllo e di ispezione: l'Organismo di Vigilanza può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad interventi di controllo e di verifica in merito all'efficacia e all'applicazione del Modello.

Nell'esercizio di tali poteri potrà richiedere di consultare la documentazione inerente l'attività svolta dalle singole funzioni e dai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio oggetto di controllo e/o di ispezione, estraendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte.

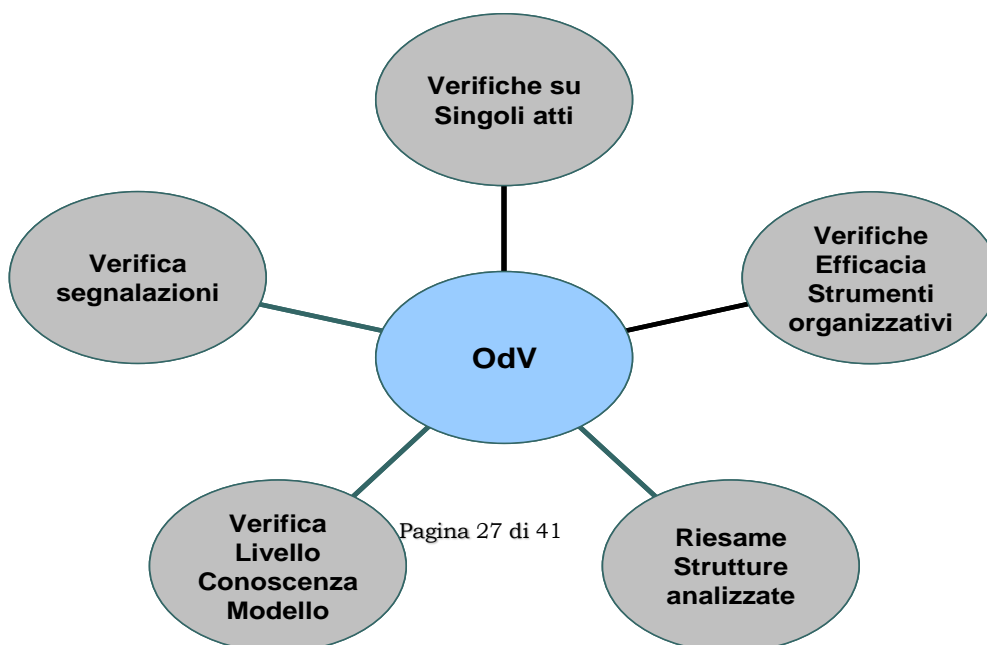
Nell'esecuzione di tali operazioni dovrà tenere costantemente informato e collaborare con il responsabile della funzione interessata; nella verifica dell'efficacia e nell'adeguamento costante del Modello, l'Organismo di Vigilanza, coordinandosi con i responsabili delle funzioni interessate dal controllo, deve verificare periodicamente l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati ivi indicati.

In particolare sono previste:

- verifiche su singoli atti: periodicamente procederà ad una verifica a campione di atti societari nei processi a rischio;
- periodicamente procederà ad una verifica dell'efficacia degli strumenti organizzativi, anche attraverso:
 - un riesame delle situazioni analizzate;
 - una verifica del livello di conoscenza del Modello da parte del personale;
 - le richieste o segnalazioni pervenute.

L'OdV, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta introdotte, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone agli organi competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni.

Verifiche dell'Organismo di Vigilanza



5.2 Nomina e revoca

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

i. la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

ovvero

ii. la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici;

ovvero

iii. l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione della Società potrà disporre – sentito il parere del Sindaco - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV *ad interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza (concreta e pratica) di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Sindaco Unico.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

E' fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, Dipendente e/o componente degli Organi Sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

5.3 Rapporti tra Destinatari e Organismo di Vigilanza

Nell'ambito della descritta autonomia ed indipendenza e in ragione di tali peculiari caratteristiche, l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente, il Consigliere Delegato, il Consiglio di Amministrazione di Microsoft e il Sindaco Unico, in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello o con riferimento a specifiche e significative situazioni.

I Destinatari devono attenersi alle disposizioni previste nel Modello relative alle informazioni e comunicazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello i destinatari devono rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per i chiarimenti opportuni, anche tramite l'indirizzo e-mail appositamente creato.

All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmesse, a cura delle funzioni aziendali coinvolte, le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti ed alle verifiche aventi per oggetto le condotte previste nel Modello, nonché di tutti quegli eventi che siano in qualsiasi modo attinenti a tali Reati.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento avente ad oggetto sia il Modello che la struttura societaria di Microsoft.

L'Organismo di Vigilanza, di concerto con le funzioni preposte, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e la diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organo stesso.

5.4 Flussi informativi: *reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario.

L'Organismo di Vigilanza informa in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali aspetti critici, comunicando l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

- i. *annuale*, nei confronti del Consigliere Delegato, il quale informa il Consiglio;
- ii. *annuale*, nei confronti del Sindaco Unico;
- iii. e, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Sindaco Unico previa informativa al Consigliere Delegato o al Presidente.

Si prevede, inoltre, quanto segue:

a) alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, ferma restando l'azione di responsabilità *ex artt. 2393 e ss.* del codice civile, l'Organismo di Vigilanza informa il Sindaco e tutti gli amministratori. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Sindaco Unico, i provvedimenti opportuni, modulati a seconda della gravità delle infrazioni compiute e sino all'applicazione della sanzione culmine rappresentata dalla destituzione della carica, come indicato nel successivo capitolo 7. In questo modo anche le (eventuali) modeste violazioni del Modello da parte degli amministratori saranno sanzionate adeguatamente, evitando il consolidamento di pratiche devianti.

b) Alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte del Sindaco, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni.

c) l'Organismo di Vigilanza opererà, altresì, in coordinamento con il *Compliance Advisor Board* e i membri dell'Organismo di Vigilanza potranno, altresì, essere invitati a partecipare alle riunioni del comitato stesso.

5.5 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza: i flussi informativi “in entrata” ed il necessario coordinamento con il Responsabile delle Segnalazioni individuato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 23/24.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Microsoft S.r.l. ai sensi del Decreto, o, comunque, in relazione a notizie rilevanti ed inerenti la vita della Società, le consumazioni dei Reati, ecc.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si tratta:

- di cambiamenti strutturali o organizzativi che impattino su processi aziendali indicati come sensibili nei *risk assessment* per reato e per funzione;¹⁴
- della modifica, integrazione o sostituzione di *policies* aventi ad oggetto processi aziendali sensibili;
- di ogni evento che possa essere rilevante ai fini della valutazione dell'idoneità ed efficacia del sistema di gestione del rischio implementato internamente (sinistri, perquisizioni, notifiche concernenti procedimenti giudiziari rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01);
- di procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Tra i flussi informativi “in entrata” sono ricomprese anche le comunicazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza dal Responsabile della Segnalazione individuato ex art. 4 del D.Lgs. 24/23. Quest'ultimo, in particolare – sempre garantendo il pieno rispetto della riservatezza/anonimato del soggetto segnalante e della normativa a tutela della privacy – dovrà informare l'Organismo di Vigilanza di ogni segnalazione che abbia ad oggetto una condotta che integri uno dei reati presupposto previsti dagli artt. 24 ss. del D.Lgs. 231/01 o che, indipendentemente dall'illiceità penale, costituisca una violazione delle disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.¹⁵

Laddove destinatario di flussi informativi da parte del Responsabile della Segnalazione, l'OdV provvederà a mantenere massimo riserbo attorno alla identità del segnalante, fatti

¹⁴ Ad esempio, devono essere trasmesse all'OdV dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (ex D. Lgs. 81/2008) tutte le segnalazioni ritenute opportune ai fini del Decreto: a titolo esemplificativo e non esaustivo, comunicazioni relative a modifiche nella struttura del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 81/2008; modifiche del Documento di Valutazione dei Rischi; attività di verifica e controllo in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul posto di lavoro; agli infortuni, ecc.

¹⁵ Sul punto, oltre alle linee guida ANAC, si richiama il *position paper* pubblicato da AODV in data 10 ottobre 2023: “l'OdV deve necessariamente ricevere dal Gestore informazione immediata di ogni segnalazione avente (diretta o anche solo indiretta) rilevanza “231” al fine di compiere le proprie valutazioni in sede di vigilanza e di formulare osservazioni in caso di rilievo di anomalie, nonché – più in generale – di seguire l'andamento della gestione di tali segnalazioni”.

salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede. A tal fine, i componenti dell'OdV sono obbligati a non rivelare all'esterno alcuna informazione o notizia appresa nell'esercizio delle proprie funzioni (salvo gli obblighi di denuncia o di comunicazione previsti dalla legge)

Sia a fronte dei flussi informativi trasmessi dal Responsabile della Segnalazione che a fronte di ogni ulteriore flusso informativo in entrata, l'Organismo di Vigilanza effettuerà le opportune valutazioni in ordine all'efficacia ed idoneità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Microsoft S.r.l., assumendo ogni determinazione necessaria e coordinandosi con il Consiglio di Amministrazione della società.

5.6. I canali di segnalazione implementati da Microsoft S.r.l. e dal Gruppo Microsoft.

Come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato da parte del Responsabile della Segnalazione di condotte o eventi che potrebbero integrare un reato presupposto o una violazione e/o elusione del Modello nonché delle procedure/linee guida o documenti in esso richiamate.

In questo senso, è importante evidenziare che il gruppo Microsoft ha implementato un elaborato sistema di canali di segnalazione (sia orali che scritti) che consente a tutti i dipendenti e/o collaboratori di Microsoft S.r.l. di segnalare fatti e/o comportamenti illeciti o indebiti di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni.

In particolare, gli stessi, come si evince dalla policy "*reporting concerns about misconduct*", potranno:

- inviare una mail all'indirizzo alias buscond@microsoft.com;
- inoltrare un report riservato attraverso un portale creato appositamente a tal fine, ovvero il "Microsoft Integrity Website" e aka.ms/trust;
- trasmettere una lettera in formato cartaceo al "Compliance and Ethics Teams" e/o al "Business & Regulatory Investigations" presso la sede della controllante "Microsoft Corporation", all'indirizzo "One Microsoft Way Redmon, WA 98052, United State";
- inviare un fax al numero: 1-425-708-7177;
- chiamare la Business Conduct Hotline al numero +1-877-320-MSFT (6738). A tale recapito, il Gruppo Microsoft ha associato uno specifico numero telefonico per ogni nazione in cui ha sede una *subsidiary*, creando, accanto ai predetti canali, un canale "interno" specificamente dedicato alle segnalazioni che provengano dall'Italia (800 776 875).

Laddove i dipendenti scelgano di rivolgersi al proprio manager o al Responsabile HR/CELA, questi ultimi dovranno trasmettere la segnalazione attraverso i predetti canali, assicurandone la tempestiva trattazione da parte del Responsabile designato ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 24/23.

Tra i soggetti che potranno inviare una segnalazione rientrano anche:

- gli azionisti e le persone con funzione di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;

- i liberi professionisti/consulenti che svolgono la propria attività in favore di Microsoft S.r.l.;
- coloro che, pur non essendo titolari di un rapporto giuridico con Microsoft S.r.l., siano venuti a conoscenza di violazioni e/o condotte illecite durante il processo di selezione o in altre fasi che precedono la stipulazione di un contratto con la società;
- i lavoratori che sono “in prova” o che svolgono la propria attività a titolo volontario o nel corso di un tirocinio formativo;
- gli ex dipendenti e/o collaboratori, purché le informazioni segnalate siano state acquisite nel periodo in cui gli stessi erano impiegati presso la società.

Le segnalazioni trasmesse a mezzo dei canali centralizzati e del canale telefonico implementato con riguardo alle *subsidiaries* italiane verranno gestite, al di là degli operatori che dovessero trattare in prima istanza le chiamate, da professionisti terzi ed imparziali dotati della necessaria professionalità e competenza.

In merito ai canali di segnalazione, valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- le segnalazioni devono, per quanto possibile, essere specifiche e circostanziate, indicando gli elementi a supporto di quanto rappresentato;
- è consentito l’invio di segnalazioni anonime, fermo restando che, al fine di essere adeguatamente prese in considerazione, le stesse dovranno essere accompagnate da elementi idonei ad avvalorarne la fondatezza;
- ogni segnalazione verrà trattata nei termini espressamente indicati dalla legge, con notifica di presa in carico entro sette giorni dalla data di ricezione e completamento dell’istruttoria entro tre mesi;¹⁶
- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione;¹⁷

¹⁶ Nello specifico, il Responsabile:

- ❖ entro e non oltre sette giorni dalla data di ricevimento della stessa, informa il Segnalante (cd. whistleblower) dell’avvenuta ricezione e presa in carico della segnalazione attraverso l’invio di un avviso di ricevimento;
- ❖ richiede eventuali informazioni aggiuntive al segnalante, mantenendo una costante o periodica interlocuzione con lo stesso e dando diligentemente seguito alla segnalazione ricevuta;
- ❖ valuta le azioni da intraprendere, anche alla luce dei poteri che sono espressamente conferiti dal Modello di Organizzazione e Gestione;
- ❖ entro tre mesi dall’invio dell’avviso di ricevimento (o entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione) decide, in seguito agli accertamenti effettuati, se archiviare la segnalazione o se trasmettere gli atti concernenti la segnalazione al Responsabile HR al fine di attivare un procedimento disciplinare a carico del soggetto segnalato. In presenza di segnalazioni pretestuose e qualora sia altresì emersa la malafede o la colpa grave del soggetto segnalante l’OdV segnala al Responsabile HR la posizione del *whistleblower*.

¹⁷ In particolare, lo stesso Legislatore ha identificato nell’art. 17 del D.Lgs. 24/23 le seguenti condotte quali esempi di discriminazione e/o ritorsione:

- (a) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio e la modifica dell’orario di lavoro;
- (b) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione all’accesso alla stessa;
- (c) la note di merito negative o le referenze negative;
- (d) l’adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

- medesime forme di tutela riceveranno: (a) i facilitatori, ovvero le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione; (b) le persone operanti nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (c) i colleghi di lavoro del segnalante che hanno con tale persona un “rapporto abituale e corrente”; (d) gli enti di proprietà della persona segnalante nonché quelli che operano nel medesimo contesto lavorativo.
- la stipulazione di transazioni o rinunce, integrali o parziali, che abbiano ad oggetto i diritti e le tutele previsti in capo al segnalante o ad uno dei soggetti sopraelencati sono severamente vietate;
- in ogni caso (a pena, nei casi più gravi, di licenziamento) sarà assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede;
- i dati del segnalante, del segnalato e di ulteriori soggetti che siano menzionati e/o coinvolti nella segnalazione nel pieno rispetto della normativa *privacy* ai sensi e per gli effetti dell’art. 13 del D.Lgs. 24/23;
- laddove una segnalazione venga trasmessa ad un soggetto e/o organo interno, quest’ultimo ha l’obbligo di inoltrarla attraverso uno dei canali menzionati nei paragrafi precedenti entro e non oltre sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione stessa.

Nell’ottica di garantire un’effettiva tutela del segnalante che agisca in buona fede ed evitare che i canali di segnalazione siano utilizzati a fini strumentali attraverso la presentazione di denunce pretestuose, il codice disciplinare adottato da Microsoft S.r.l. e le policies adottate dal Gruppo Microsoft (vedi “*reporting concerns about misconduct*”) così come le indicazioni presenti sulla pagina del sito concernente le segnalazioni (<https://www.microsoft.com/en-us/legal/compliance/sbc/report-a-concern>) prevedono espressamente:

- che chiunque sia coinvolto in attività di ritorsione direttamente o indirettamente connesse alla segnalazione effettuata sarà sottoposto ad azioni disciplinari che possono portare anche al “*licenziamento*”;
- che, la medesima sanzione si applicherà ai soggetti che invieranno report o segnalazioni infondate qualora si dimostri che gli stessi hanno agito con dolo o colpa grave.

(e) la coercizione, l’intimidazione, le molestie e l’ostracismo;

(f) un trattamento ingiustificatamente sfavorevole rispetto ad altri colleghi contraddistinti dalla medesima posizione lavorativa o professionale;

(g) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato;

(h) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine e/o di collaborazione professionale;

(i) la conclusione anticipata o l’annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

(j) l’annullamento di licenze o permessi;

(k) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

I canali sopra indicati potranno essere aggiornati nel tempo e i destinatari del Modello ne saranno resi edotti attraverso la pubblicazione nel Code of Business Conduct e tramite specifiche comunicazioni inviate da Microsoft S.r.l. ai propri dipendenti/collaboratori. La società ha reso altresì edotti i propri dipendenti e/o collaboratori della possibilità:

- di denunciare ad ANAC ogni condotta ritorsiva o discriminatoria posta in essere nei confronti del segnalante o degli ulteriori soggetti allo stesso assimilati per protezione;
- di effettuare – con riguardo alle segnalazioni che abbiano ad oggetto illeciti e che trascendano da una semplice violazione del Modello di Organizzazione e Gestione o delle procedure/istruzioni operative in esso richiamate – una segnalazione esterna presso l’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito anche “ANAC”) qualora: (a) i canali interni non siano attivi; (b) la segnalazione interna non abbia avuto alcun seguito; (c) vi siano fondati motivi di ritenere che una segnalazione interna non avrebbe alcun efficace seguito o, addirittura, potrebbe determinare un rischio di ritorsione; (d) sussista un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- di procedere (alle medesime condizioni) ad una divulgazione pubblica¹⁸ qualora sia le segnalazioni interne sia le segnalazioni “esterna” non abbiano avuto alcun esito o nel caso in cui sussistano fondati motivi per ritenere che dal canale “esterno” possano discendere ritorsioni o conseguenze pregiudizievoli in capo al segnalante o sussista un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Come detto, il Responsabile della Segnalazione notificherà l’Organismo di Vigilanza di ogni segnalazione che possa avere – direttamente o indirettamente – un impatto sul sistema implementato internamente al fine di gestire il rischio di commissione dei reati presupposto, assicurando la trasmissione di ogni dato o informazione rilevante.

In caso di segnalazioni palesemente ingiuriose, diffamatorie o calunniose - ove le stesse riportino informazioni false rese al fine di offendere volontariamente l'altrui reputazione – il Responsabile della Segnalazione trasmetterà invece gli atti al Responsabile HR di Microsoft S.r.l. al fine di valutare l’avvio di eventuali procedimenti disciplinari nei confronti del soggetto segnalante.

5.7 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione e *report* previsti nel Modello sono conservati dall’Organismo di Vigilanza in un apposito *database* informatico e/o cartaceo, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

I dati e le informazioni conservate nel *database* sono poste a disposizione di soggetti esterni all’Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell’Organismo di Vigilanza.

Quest’ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al *database*.

¹⁸ Si precisa che, ai sensi dell’art. 2 della D.Lgs. 24/23 per “*divulgazione pubblica*” deve intendersi una divulgazione effettuata tramite la stampa o i mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

5.8 Clausola generale

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di valutazione sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV.

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire che l'attività dell'OdV sia efficace e penetrante, e fermo restando il suo potere e responsabilità per la vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società ma altresì - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - di consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo.

Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'OdV, quali ad esempio la "*calendarizzazione*" della sua attività, la "*verbalizzazione*" delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV stesso, sono rimesse ad un regolamento di funzionamento interno da adottarsi da parte dell'OdV, nel rispetto di quanto previsto nel Modello.

Il Sindaco potrà partecipare, senza diritto di voto, alle sessioni di riunione dell'OdV.

*

6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

E' data ampia divulgazione dei principi contenuti nel Modello e dei canali di segnalazione predisposti dal Gruppo Microsoft.

La Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte dei Destinatari, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo, e il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti.

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza ai componenti degli Organi Sociali.

I principi e i contenuti del Modello sono comunicati formalmente dall'Organismo di Vigilanza ai Destinatari, ai Dipendenti, ai Dirigenti della Società e ai responsabili di funzione.

I principi e i contenuti del Modello sono inoltre divulgati mediante corsi di formazione; i soggetti sopra individuati sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione.

La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

Il Modello è reso disponibile nella rete *intranet/ internet* aziendale ed i contenuti del Modello sono comunicati a ciascun Dipendente.

Sono, inoltre, definite iniziative di informazione mirata per quadri e impiegati.

Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche (p.e. *e-learning*).

Il Modello e la sua relativa adozione saranno infine portati a conoscenza – anche tramite formali comunicazioni - di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazione d'affari.

L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società – dall'approvazione del presente Modello - dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto che formerà oggetto di accettazione del terzo contraente.

In particolare, la Società ritiene, come detto, importante l'attività formativa, le varie procedure e linee guida esistenti, siano esse relative alle associazioni di categoria, ovvero interne alla Società; per tale ragione, l'OdV, con l'ausilio della direzione del personale (o funzione preposta) e, se del caso, attraverso consulenti esterni, provvederà ad effettuare la programmazione dell'attività formativa.

L'attività formativa dovrà essere "*teleologicamente*" orientata distinguendosi a seconda del Reato e del soggetto coinvolto (soggetti apicali, responsabili di funzione, dirigenti, soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, ecc.).

L'attività formativa potrà essere svolta sia singolarmente che in piccoli gruppi ma la partecipazione dei Dipendenti a tali corsi sarà obbligatoria. Ai fini dell'attività

formativa l'OdV valuterà anche l'attività di training in tema di *compliance*, inclusa l'*anticorruption*, che la Società svolge durante l'anno ai sensi delle policy aziendali.

La decisione in merito alla frequenza con cui tale attività sarà svolta è demandata all'OdV che avrà il compito di valutare *day by day* l'efficacia del Modello e, quindi, avrà anche la possibilità di programmare i corsi.

L'OdV avrà, in questo ambito, il compito di specificare ed adattare l'attività formativa a seconda delle esigenze aziendali.

L'attività formativa è obbligatoria e sarà documentata attraverso le modalità ad oggi già adottate dalla Società e in caso di *e-learning*, attraverso appositi sistemi di rilevamento della partecipazione all'attività formativa.

*

7. Sistema disciplinare

7.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello o dei documenti in esso richiamati, rende efficiente e praticabile l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La predisposizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

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

Le violazioni delle norme del codice di condotta nonché di quanto previsto nel presente Modello (inteso nella sua totalità e, quindi, nella sua parte generale e nelle singole parti speciali) ledono il rapporto di fiducia instaurato dai Destinatari con la Società e, conseguentemente, comportano le azioni disciplinari nel seguito indicate, indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Per quanto non previsto all'interno del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si rimanda al Codice Disciplinare adottato da Microsoft S.r.l.

7.2 Misure nei confronti di Dipendenti

7.2.1 Violazioni del Modello

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- A) violazione di Policy interne, delle prescrizioni del Modello e delle norme di condotta previste o richiamate dal Modello (es.: non osservanza delle Policy prescritte, omissione di comunicazioni all'ODV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, non osservanza del Codice di Condotta, ecc.) che espongono la Società ad una situazione di rischio di commissione dei Reati. Tra le violazioni, assumeranno particolare rilievo quelle relative al D.Lgs. 24/23 ed aventi ad oggetto il sistema di segnalazione e la tutela del segnalante o dei soggetti allo stesso equiparati.
- B) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o delle norme di condotta previste o richiamate dal Modello;

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del responsabile delle Risorse Umane (o responsabile preposto), rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

7.2.2 Le sanzioni

La violazione da parte dei Dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di cui restano ferme tutte le previsioni.

In particolare, il CCNL di settore prevede, a seconda della gravità delle mancanze, i provvedimenti seguenti:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa; la multa non può superare l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;
- 5) licenziamento disciplinare per giusta causa.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi otto giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli otto giorni successivi tali giustificazioni si riterranno accolte.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione

lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al *management* aziendale.

L'estratto del CCNL relativo al sistema sanzionatorio sopra indicato è affisso sulle bacheche aziendali ed è pubblicato nella rete *intranet* aziendale.

7.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Sindaco Unico e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.4 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte del Sindaco Unico, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.5 Misure nei confronti dei Consulenti e dei *Partner*

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei *Partner* delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per la Società è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuativamente sull'effettività del Modello, lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello a prevenire la commissione dei Reati, anche coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti/contatti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti, Destinatari e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico.

In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'OdV esporrà i miglioramenti da attuare.

*