



MICROSOFT 4825 ITALY S.R.L.
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO EX D.LGS. 231/01

-PARTE GENERALE-



Il presente modello è stato approvato all'unanimità dal Consiglio di Amministrazione di Microsoft 4825 Italy S.r.l. nella seduta tenutasi il 10.04.2024
Ultimo aggiornamento [Aprile 2024](#)



SOMMARIO:

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01 E LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DIPENDENTE DA REATO: BREVI CENNI TEORICI.....

1.1 La peculiare natura della responsabilità amministrativa derivante da reato.....

1.2. I criteri di imputazione oggettivi e soggettivi ed il ruolo centrale del Modello di Organizzazione e Gestione.....

1.3. Le sanzioni applicabili all'ente e l'autonomia della responsabilità amministrativa derivante da reato.....

2. LA STRUTTURA E LE CARATTERISTICHE DI MICROSOFT 4825 ITALY S.R.L. ED IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE APPROVATO A LIVELLO AZIENDALE.

2.1. Le caratteristiche di Microsoft 4825 Italy S.r.l. e la sua struttura.....

2.1.1. La creazione della Società e l'oggetto sociale.....

2.1.2. L'attuale sistema di amministrazione e controllo ed il modello di gestione integrata di MS 4825.....

2.1.3. La struttura organizzativa della società.....

2.2. Il Modello di Organizzazione e Gestione adottato da Microsoft 4825: gli obiettivi perseguiti dalla società, le modalità di redazione dello stesso ed i soggetti destinatari.
.....

2.2.1 Le finalità del Modello di Organizzazione e Gestione.....

2.2.2 La costruzione del Modello: i criteri normativi e paranormativi e le attività propedeutiche svolte.

2.2.3. La struttura del Modello di Organizzazione e Gestione.....

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI MICROSOFT 4825 ITALY S.R.L.: REQUISITI NORMATIVI E CARATTERISTICHE DELLO SPECIFICO ORGANO DEPUTATO A GARANTIRE LA CORRETTA ED EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.



3.1. Premessa: i requisiti normativi e paranormativi alla luce delle integrazioni giurisprudenziali.....	
3.2. L'Organismo di Vigilanza istituito da Microsoft 4825 Italy S.r.l.....	
3.3. Il regolamento dell'OdV: rinvio.....	

4. I FLUSSI INFORMATIVI ED I CANALI DI SEGNALAZIONE IMPLEMENTATI DA MICROSOFT 4825.

4.1. I flussi informativi in entrata.....	
4.2. I flussi informativi in uscita.....	
4.3. i canali di segnalazione implementati dalla Società ai sensi delle disposizioni in tema di <i>whistleblowing</i>	
4.4. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	

5. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE.....

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE ADOTTATO DA MICROSOFT 4825 ITALY S.R.L.

6.1. Premessa e principi generali del sistema disciplinare adottato da MS 4825.....	
6.1.1. Le misure sanzionatorie nei confronti dei dipendenti o dei soggetti che rivestono cariche sociali.....	
6.1.2. Le sanzioni applicabili ai soggetti che ricoprono cariche sociali.....	
6.1.3. Le sanzioni applicabili ai soggetti e/o società terze che collaborano con Microsoft 4825.....	

7. L'APPROVAZIONE, LA MODIFICA E L'INTEGRAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.



CAPITOLO 1: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01 E LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DIPENDENTE DA REATO: BREVI CENNI TEORICI.

1.1. La peculiare natura della responsabilità amministrativa derivante da reato.

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 sulla *"disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, emanato in attuazione della delega al Governo contenuta nella L. 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti per alcune tipologie di reato (c.d. *"reati presupposto"*) commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti apicali o sottoposti.

Riprendendo le parole della Relazione di accompagnamento ministeriale, l'innovativa responsabilità prevista dal Decreto, fondata su un illecito penale ma nominalmente amministrativa, rappresenta una sorta di *tertium genus* giuridico che coniuga *"i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia"*. Tale atipica forma di responsabilità è stata ritenuta perfettamente *"compatibile con i principi costituzionali di responsabilità per fatto proprio e di colpevolezza"*, in quanto fondata su specifici criteri di imputazione soggettivi ed oggettivi che presuppongono una *"colpa d'organizzazione"* in capo all'ente.

L'illecito amministrativo ascrivibile ai sensi del D.Lgs. 231/01, non coincide dunque con il reato che ne costituisce il presupposto, ma rappresenta *"qualcosa di diverso che addirittura lo ricomprende"*. In tale prospettiva, ribadita anche dalla nota sentenza della Corte Costituzionale n. 218/14, la condotta illecita posta in essere dai vertici o dai dipendenti della società è soltanto uno degli elementi che compongono l'articolata struttura dell'illecito amministrativo, che rappresenta una fattispecie complessa nella quale, accanto al presupposto della commissione del delitto,



confluiscono anche l'elemento della qualifica soggettiva del reo, la sussistenza dell'interesse e del vantaggio in capo all'ente e la mancata predisposizione di presidi organizzativi idonei a prevenire o minimizzare il rischio di commissione dei reati presupposto.

1.2. I criteri di imputazione oggettivi e soggettivi ed il ruolo centrale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Al fine di garantire che la responsabilità degli enti sia compatibile con il principio costituzionale di colpevolezza e non violi il divieto di responsabilità per fatto "altrui", il legislatore ha (come detto) stabilito stringenti criteri d'imputazione soggettivi ed oggettivi. In particolare, **sotto il profilo oggettivo:**

(a) anzitutto, è necessario che il reato appartenga al novero tassativo delle fattispecie elencate (o altrimenti richiamate) dagli artt. 24 e ss. del D. Lgs. 231/01, che, in quanto fondamento della responsabilità amministrativa, sono definiti "reati presupposto". Sul punto, fermo restando che al presente Modello è allegato l'elenco aggiornato e completo di tutte le fattispecie contemplate dal Legislatore (vedi all.1), le stesse possono sin da ora essere raggruppate nelle seguenti categorie:

- ❖ reati dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione ovvero, più in generale, reati contro il patrimonio della PA (i soli inizialmente introdotti dal decreto legislativo);
- ❖ delitti informatici e trattamento illecito di dati (introdotti dalla L. n. 48 del 18 marzo 2008);
- ❖ reati associativi (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- ❖ reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (introdotti dal D.L. n. 350/2001), nonché in strumenti o segni di riconoscimento (introdotti dall'articolo 17, comma 7, lettera a, n. 4, della legge 23 luglio 2009, n. 99);
- ❖ delitti contro l'industria e il commercio (introdotti dall'articolo 17, comma 7, lett. b, della legge 23 luglio 2009, n. 99);
- ❖ reati in materia societaria (introdotti dal D.Lgs. n. 61/2002);
- ❖ delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (introdotti dalla L. n. 7/2003);
- ❖ delitti relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e delitti



-
- contro la libertà individuale (rispettivamente introdotti dalla L. 7/2006 e dalla L. n. 228/2003);
- ❖ abusi di mercato (introdotti dalla L. 18 aprile 2005, n. 62);
 - ❖ delitti connessi alla violazione di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (introdotti dalla L. 3 agosto 2007, n. 123);
 - ❖ delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di beni di provenienza delittuosa nonché di autoriciclaggio (introdotti dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e dalla L. 186/14);
 - ❖ reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (inseriti dal D. Lgs. 184/21 e dalla L. 137/23);
 - ❖ delitti in materia di violazione del diritto d'autore (introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c, della legge 23 luglio 2009, n. 99);
 - ❖ induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (si tratta dell'unico reato contro l'amministrazione della giustizia, inserito dall'articolo 4, comma 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116, come sostituito dall'articolo 2 del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
 - ❖ reati ambientali (introdotti dall'articolo 2 del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e ampiamente modificati ad opera della L. 68/15);
 - ❖ reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
 - ❖ impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (fattispecie inserita dal D.Lgs. 109/12);
 - ❖ delitti in materia di razzismo e xenofobia (introdotti dall'art. 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167),
 - ❖ frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (introdotta dalla L. 3 maggio 2019 n. 39);
 - ❖ delitti tributari (introdotti attraverso il D.L. 124/19 così come convertito dalla L. 157/19 ed ampliati con il D.Lgs. 75/2020);
 - ❖ reati di contrabbando previsti dal D.P.R. 43/1973 (introdotti con il D.Lgs. 75/2020);
 - ❖ delitti contro il patrimonio culturale (oggetto di inserimento ad opera della L. 22/2022).

(b) in secondo luogo, occorre dimostrare la sussistenza di un interesse o un vantaggio



dell'ente. In considerazione della particella disgiuntiva utilizzata dal Legislatore, tali criteri di imputazione sono stati interpretati quali alternativi e concorrenti tra loro: in questo senso, *"il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito"* (Cass. pen., SS.UU., 24 aprile 2014, n. 38343).¹

(c) la commissione del reato presupposto deve essere riconducibile a soggetti che all'interno dell'ente ricoprono una posizione "apicale" (ovvero che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa o che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso) o di persone che sono sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

È importante sottolineare che, conformemente a quanto stabilito dalla Linee Guida di Confindustria, la responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.²

Sotto il profilo soggettivo, l'elemento caratterizzante di detta nuova forma di responsabilità è costituito dalla previsione di una cd. *"colpa di organizzazione"*, che – essendo fondata sulla mancata predisposizione di idonei presidi volti a prevenire o minimizzare il rischio di commissione di reati presupposto – si sostanzia, secondo la

¹ Secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'interesse ha un'indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (cfr. anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380 del 2012). Al riguardo, si segnala il recente orientamento della Cassazione che sembra evidenziare la nozione di interesse anche in chiave oggettiva, valorizzando la componente finalistica della condotta (Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018; Cass., IV Sez. pen., sent. n. n. 3731/2020).

Per contro, il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (cfr. anche Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018), anche in termini di risparmio di spesa (cfr. anche Cass., IV Sez. pen., sent. n. 31210/2016, Cass., IV Sez. pen., sent. n. n. 3731/2020).

Sul punto, si rimanda alle linee guida di Confindustria così come aggiornate al giugno 2021 (pp.6-7).

² Pagg. 10-11 delle citate Linee Guida.



dottrina, in un “*deficit di compliance*” che costituisce un'anomala forma “*normativa di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale*”.

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01, la rimproverabilità per il reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente si articola diversamente a seconda che questo sia ascrivibile al soggetto in posizione apicale o al sottoposto.

Nel primo caso (apicali), l'ente non risponde solo se fornisce la prova:

- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dei predetti modelli ad un organismo dell'ente stesso dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (chiamato Organismo di Vigilanza);
- che le persone che hanno commesso il reato hanno eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel secondo caso (soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza), la responsabilità discende dalla inosservanza degli obblighi di vigilanza o direzione, salvo che l'ente abbia, prima della commissione del fatto, adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi. Ciò significa, in altri termini, che l'ente è responsabile in presenza di due condizioni:

- la mancata adozione ed attuazione, prima del reato, di idoneo modello organizzativo;
- la prova che il reato sia stato reso possibile dalla inosservanza degli obblighi di vigilanza o direzione.

Per ciò che attiene il profilo processuale relativo all'onere della prova, nel caso di un reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ente deve provare di avere soddisfatto tutti i requisiti richiesti dall'art. 6, comma 1, lettere da a) a d) del D.Lgs. 231. Al contrario, nell'ipotesi di un delitto commesso da un soggetto “sottoposto all'altrui direzione o coordinamento”, è l'accusa a dover dimostrare la mancata adozione e/o attuazione del modello organizzativo e l'inosservanza degli obblighi di vigilanza o direzione.

In ogni caso, sia che il reato presupposto sia commesso da un soggetto in posizione



apicale sia che sia posto in essere da una persona sottoposta all'altrui direzione o vigilanza, **risulta assolutamente evidente il ruolo “centrale” del Modello di Organizzazione e Gestione, che, assume il valore di auto normazione dell'ente cui si fa riferimento per stabilirne la responsabilità, costituendo il fulcro documentale di un sistema politico-criminale fondato sulla prevenzione piuttosto che sulla (sola) repressione.**

1.3. Le sanzioni applicabili all'ente e l'autonomia della responsabilità amministrativa derivante da reato.

Laddove siano dimostrati i criteri oggettivi e soggettivi di imputazione e sussista, nel senso precisato, la c.d. “colpa di organizzazione” dell'ente, quest'ultimo può essere direttamente destinatario di diverse tipologie di sanzioni. In particolare, sono previste: **(a)** sanzioni pecuniarie; **(b)** sanzioni interdittive aventi ad oggetto l'attività cui si riferisce l'illecito dell'ente; **(c)** la confisca; **(d)** la pubblicazione della sentenza.

(a) sanzioni pecuniarie: la determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del decreto 231 si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, la legge determina infatti in astratto un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio. In questo senso, l'articolo 10 del D.Lgs. 231/01 si limita a prevedere che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 euro a un massimo di circa 1549 euro.

(b) sanzioni interdittive: laddove espressamente previsto dalla legge e qualora sussistano ulteriori condizioni (profitto di rilevante entità, gravi carenze organizzative o reiterazione degli illeciti) è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive che, incidendo sull'attività aziendale, pregiudicano o precludono l'operatività dell'ente destinatario delle stesse. Le sanzioni interdittive possono consistere: **a.** nell'interdizione dall'esercizio dell'attività; **b.** nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; **c.** nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; **d.** nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; **e.** nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

(c) confisca: qualora venga pronunciata una sentenza di condanna, nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai



terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

(d) pubblicazione della sentenza di condanna: infine, il giudice, se applica sanzioni interdittive, può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'ente. La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva.

In ottemperanza al principio di autonomia della responsabilità dell'ente, sancito dall'art. 8 del D. Lgs. 231/01, l'ente è responsabile del reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio anche qualora sia ignoto l'autore materiale del reato o quando questo sia non imputabile, così come quando il reato sia estinto per una causa diversa dalla amnistia.

CAPITOLO 2: LA STRUTTURA E LE CARATTERISTICHE DI MICROSOFT 4825 ITALY S.R.L. ED IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE APPROVATO A LIVELLO AZIENDALE.

Atteso che il Modello di Organizzazione e Gestione rappresenta il perno del sistema normativo finalizzato a prevenire o minimizzare il rischio di commissione dei reati presupposto, Microsoft 4825 Italy S.r.l., al fine di adeguarsi ai precetti normativi e di consolidare la cultura di *governance* e *compliance* promossa dal Gruppo Microsoft – ha deciso di predisporre il presente Modello Organizzativo,

Prima di soffermarsi sui criteri seguiti per la redazione dello stesso ed analizzarne per sommi capi la struttura, è preliminarmente necessario approfondire le caratteristiche di MS4825, descrivendone l'oggetto sociale e la struttura organizzativa.

2.1. LE CARATTERISTICHE DI MICROSOFT 4825 ITALY S.R.L. E LA SUA STRUTTURA.

2.1.1. La creazione della Società e l'oggetto sociale della stessa.

Microsoft 4825 Italy S.r.l. (di seguito anche "Microsoft 4825", "MS 4825" o, più semplicemente, "la società") è stata costituita nel 2020 al fine di occuparsi di tutte le attività connesse alla costruzione ed alla gestione di "Data Center" all'interno del territorio italiano, avendo il compito di costruire e rendere funzionanti le infrastrutture



informatiche necessarie a garantire l'operatività dei servizi attraverso cui Microsoft raccoglie e tratta i dati dei propri utenti.

Come risulta dalla consultazione della visura camerale, MS 4825 è interamente partecipata da Microsoft Ireland Operation Limited (di seguito anche MIOL), una delle più importanti *legal entity* del Gruppo Microsoft nell'area EMEA (*Europe, Middle East, and Africa*) e rappresenta la "versione italiana" delle molteplici società deputate alla costruzione ed implementazione dei numerosi Data Center presenti a livello mondiale. Al di là dell'ampia ed omnicomprensiva descrizione contenuta nelle visure camerali, Microsoft 4825:

- si occupa dell'individuazione dei terreni su cui costruire i Data Center o, alternativamente, delle strutture già esistenti da affittare;
- conduce le trattative finalizzate all'acquisto o alla stipulazione del contratto di locazione, definendo le condizioni dell'accordo;
- si impegna, anche attraverso l'ausilio di fornitori e di consulenti, ad ottenere tutte le necessarie autorizzazioni, certificazioni, permessi dai competenti Enti Pubblici;
- conclude gli accordi di fornitura necessari ad approvvigionare le strutture delle risorse naturali ed energetiche necessarie a garantirne il funzionamento;
- sovrintende, in qualità di Committente, l'esecuzione dei lavori per la realizzazione delle strutture di proprietà, rapportandosi con le imprese appaltatrici selezionate;
- gestisce l'operatività "day by day" di tutti i Data Center, assicurandone la continuità operativa ed intervenendo tempestivamente in caso di anomalie, guasti, ammaloramenti che rendano necessaria un'attività di manutenzione e/o di sostituzione;
- assicura il rispetto delle stringenti misure di sicurezza pensate al fine di limitare gli accessi (di personale o soggetti terzi) ai siti o a determinate aree degli stessi.

Pur gestendo la manutenzione ed il corretto funzionamento delle infrastrutture su cui transitano i dati, è bene rilevare che la società non tratta né "vede" in alcun modo gli stessi, la cui gestione – sia sotto il profilo della *cybersecurity* sia con riguardo a tutti gli aspetti connessi al rispetto della normativa *privacy* – è affidata ad altre società del Gruppo Microsoft.

Atteso che tutte le attività di MS4825 vengono prestate in favore del Gruppo, la



società emette fatture solamente nei confronti di Microsoft Ireland Operation Limited, che, di fatto, rappresenta l'unico "cliente" della stessa.

2.1.2. L'attuale sistema di amministrazione e controllo ed il modello di gestione integrata di MS 4825.

La società è attualmente amministrata secondo il sistema "tradizionale" di cui agli artt. 2380 bis – 2409 septies c.c., annoverando un Consiglio d'Amministrazione composto da tre membri e da un collegio sindacale monocratico.

Quanto all'organo amministrativo, lo stesso, coerentemente con le previsioni statutarie, elegge tra i suoi membri un Presidente ed un Amministratore Delegato (di seguito anche "AD"), cui è attribuita la rappresentanza legale della società.

In base alla delibera del CdA sono stati conferiti sia al Presidente che all'AD poteri deliberativi e di spesa e questi ultimi, nei limiti delle proprie attribuzioni, hanno la facoltà di nominare procuratori o mandatari per il compimento di specifici atti, alla cui nomina dovrà essere data tempestiva pubblicità attraverso l'iscrizione presso il Registro delle Imprese.

Quanto all'organo di controllo, Microsoft 4825 si è dotata (come detto) di un collegio sindacale monocratico, a cui è affidato il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento ex art 2403 cod. civ.

Atteso che la società non rientra tra i soggetti che hanno l'obbligo di sottoporre il proprio bilancio a revisione, il controllo contabile è attualmente affidato a professionisti terzi che si interfacciano con la Responsabile della Direzione "Finance, Tax & Statutory" nonché con gli ulteriori uffici di Microsoft Corporation o di MIOL individuati nei tool contabili.

Tanto premesso in ordine alle caratteristiche "formali" del sistema di amministrazione, Microsoft 4825, come tutte le società del Gruppo, è caratterizzata da un modello di gestione "integrata" fondato sul concetto di "*Business relationship*", in virtù del quale:

- molteplici aree di attività aziendale, anziché essere trattate internamente, fanno capo ad uffici e/o divisioni della *subsidiary* italiana (Microsoft S.r.l.) o, addirittura di Microsoft Corporation e/o di MIOL, essendo affidate a soggetti



che non sono formalmente assunti da MS 4825. Secondo quanto emerso dai verbali di intervista e dalla documentazione esaminata, si tratta in particolare, dell'area di HR, del parte compliance, legale (CELA), dell'ambito Tax & Finance e di tutte le attività ricomprese nella c.d. *supply chain*;

- diversi dipendenti hanno come referenti gerarchici soggetti che lavorano all'interno di Microsoft Corporation (e, più precisamente della Divisione CO+I);
- la quasi totalità dei processi decisionali e/o deliberativi passano attraverso catene autorizzative (c.d. "tool") che comportano il coinvolgimento di Team, funzioni e/o responsabili appartenenti alla controllante o ad altre società del gruppo Microsoft.

Tale peculiare modello di gestione – che si riflette anche a livello di normazione interna redendo applicabili a Microsoft 4825 linee guida, policies e documenti approvati da altre società del gruppo – giustifica la struttura essenziale della società, i cui dipendenti sono sostanzialmente ripartiti in due macro-aree.

(i) da un lato, l'area "**Construction**", che ha ad oggetto la progettazione e la realizzazione dei Data Center di proprietà (c.d. "owned") o tutte le attività propedeutiche alla stipulazione di contratti di affitto con le strutture locate (c.d. "leased"). Area cui appartengono le seguenti figure:

- Data Construction Lead;
- Data Center Construction Program Manager;
- Business Program Manager;
- HS Manager Construction.

(ii) dall'altro, l'area "**Operation**", che riguarda invece gli aspetti connessi alla gestione dei Data Center divenuti perfettamente operativi (manutenzione, approvvigionamento di beni o materie prime, interventi per guasti, pulizia, accessi) e che si compone del/dei:

- Data Center Operation Manager;
- Site HS Operation Manager;
- Site Operation Manager;
- Gto L&D Technical Trainer;
- Data Center Project Manager;



- Senior Data Technician;
- Data Center Technicians;
- Critical Environment Operations Manager;
- Critical Environment Program Manager;
- Critical Environment Mechanical Engineer;
- Critical Environment Electrical Engineer;
- Critical Environment Technician Lead;
- Critical Environment Technicians.

I Data Center da implementare sul territorio italiano sono diversi: alcuni, come detto, costruiti dalla società e, pertanto, di proprietà della stessa; altri, invece, affittati. Se all'interno delle strutture *leased* - gestite, in parte, anche dal locatore – risulta essere impiegato solamente personale tecnico/informatico, nei Data Center di proprietà, al contrario, i dipendenti si occupano della struttura “a 360 gradi”, gestendo, a titolo esemplificativo, anche gli impatti ambientali delle strutture e/o dei macchinari informatici ivi presenti.

Alla data di approvazione del presente Modello, solo alcuni dei Data Center sono già operativi.

Per quanto concerne le ulteriori strutture da realizzare e/o affittare sul territorio italiano, le tempistiche sarebbero invece estremamente variegate, in quanto, accanto a siti in costruzione, ne esisterebbero altri per cui sarebbe ancora in corso l'ottenimento dei permessi/autorizzazioni edilizie o, addirittura, la trattativa per l'acquisizione del terreno

2.2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE ADOTTATO DA MICROSOFT 4825: GLI OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA SOCIETÀ, LE MODALITÀ DI REDAZIONE DELLO STESSO ED I SOGGETTI DESTINATARI.

2.2.1 Le finalità del Modello di Organizzazione e Gestione.

Attraverso l'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione, Microsoft 4825 – già parte di un Gruppo mondiale estremamente attento all'implementazione dei controlli interni ed alle dinamiche di *corporate governance* e di *risk management* – si pone l'obiettivo di consolidare ulteriormente la cultura di *compliance* aziendale e di assicurare un sistema di gestione del rischio che consenta, da un lato, di prevenire o minimizzare il pericolo di commissione di determinate fattispecie criminose e,



dall'altro, di neutralizzare eventuali sanzioni che possano discendere in capo alla società in virtù di illeciti dei propri dipendenti.

In particolare, MS 4825, con l'adozione del presente documento, intende comunicare e ricordare ai Destinatari il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano le attività "sensibili" della società:

- ❖ chiarendo i confini tra le condotte vietate e quelle ammesse in quanto conformi alle disposizioni attualmente vigenti nonché agli *standard*, *policies*, *guidelines* ed altri documenti adottati internamente dalla società, dalla propria controllante e, in generale dal Gruppo Microsoft;
- ❖ illustrando le conseguenze previste in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, sia sotto il profilo personale (eventuale commissione di un reato e/o di un illecito disciplinare) sia sotto il profilo societario (sanzioni amministrative applicate all'ente);
- ❖ radicando ancor più la filosofia di un *business* etico e sostenibile, che va al di là di mere logiche di profitto e si sostanzia in una cultura della legalità;
- ❖ descrivendo i canali di segnalazione ed i flussi informativi che garantiscono un costante monitoraggio sulle aree sensibili o strumentali alla commissione dei reati e consentono di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare eventuali condotte illecite.

Il Modello di Organizzazione e Gestione pertanto integra gli strumenti organizzativi e di controllo già operanti quali, oltre agli organi sociali ed ai responsabili delle funzioni e/o aree aziendali, sono:

- ❖ **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 Corporation³), 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**: condotta sulla base di rigorosi *standard* stabiliti dal Gruppo Microsoft e compendiate nel documento "Risk management standard", funzionale, tra le altre cose, ad individuare anche le attività sensibili alla commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01. Analisi che si accompagna alla previsione di diversi livelli di *escalation* (*yellow, orange and red*) a seconda del rischio riscontrato e di relative segnalazioni da trasmettere internamente ("*Escalation guidance*");
- ❖ il **sistema dei controlli esistente**: si tratta di una serie di organi quali, oltre al Consiglio di Amministrazione, il Sindaco Unico, la *Central Compliance Committee (CCC)* 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*;
- ❖ **Central Compliance Committee**: tale organo – composto da diversi soggetti apicali di CO+I e da molteplici figure chiave nella struttura *compliance*

³ 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.).



aziendale –⁴ ha un compito di “alta sorveglianza” circa la prevenzione, l'individuazione e la gestione di rischi di *compliance* all'interno di MS4825 e di CO+I, occupandosi dell'implementazione delle verifiche e della corretta adozione di strategie di mitigazione del rischio nonché dello sviluppo di una complessiva cultura aziendale di etica e di *compliance*. Tra le altre cose, la Central Compliance Committee: **(a)** rivede e valuta questioni impattanti sulla *compliance*, aventi ad oggetto, ad esempio, l'attività svolta dall'Internal Audit, o verifiche legali; **(b)** supervisiona gli aggiornamenti più importanti a livello di *compliance*, come l'introduzione di nuove *policies*, la modifica di sistemi di gestione aziendale, l'organizzazione di attività formative; **(c)** raccomanda su base annuale l'opportunità di procedere ad eventuali modifiche o integrazioni.

- ❖ **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

⁴ In questo senso, fanno parte del predetto organo i seguenti soggetti:

- Head of CO+I CELA;
- Head of CO+I Finance;
- Assistant General Counsel, OLC Investigations;
- Senior Corporate Counsel, CO+I CELA;
- Senior Audit Director, Internal Audit (se necessario in relazione alle tematiche trattate).



Consigliere Delegato, ivi compresi i Procuratori. Al riguardo, ed in via di sintesi, il sistema dei poteri della Società è articolato in:

- **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;
- **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.

2.2.2. La costruzione del Modello: i criteri normativi e paranormativi e le attività propedeutiche svolte.

Atteso che il Modello di Organizzazione e Gestione costituisce l'espressione di una politica aziendale improntata al profondo rispetto della normativa vigente e rappresenta un'opportunità di consolidare la propria *corporate governance* nel solco di un percorso di sensibilizzazione e trasparenza già intrapreso, la redazione dello stesso è stata fondata :

- 1) sui **requisiti normativi** previsti dal D. Lgs. 231/01, descritti sommariamente all'interno dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01 e , per quanto attiene specificamente la gestione dei rischi connessi alla salute e sicurezza dei lavoratori, all'interno dell'art. 30 del D.Lgs. 81/08;⁵
- 2) sulle **indicazioni che provengono dalle linee guida di Autorità Pubbliche (ANAC) nonché delle Associazioni di categoria** più rappresentative quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo Confindustria (c.d. "criteri paranormativi"). Indicazioni che, come ammesso dalla giurisprudenza, *"possono certamente essere assunte come paradigma, come base di elaborazione del Modello in concreto da adottare"* sia pur nella piena

⁵ Come evidenziato da Confindustria, *"il legislatore ha seguito un approccio sinergico in tema di sistemi di minimizzazione e gestione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, intrecciando la disciplina prevenzionistica del decreto 81 con quella della responsabilità degli Enti"*.



consapevolezza che lo stesso “*deve poi essere calato nella realtà aziendale nella quale è destinato a trovare attuazione*”;⁶

- 3) sui **principi giurisprudenziali** che si sono affermati in tema di responsabilità da reato dell'ente e di adeguatezza dei Modelli, che hanno precisato ed integrato quanto stabilito dall'articolato del D. Lgs. 231/01 (c.d. “criteri giurisprudenziali”).

In particolare, sul presupposto che l'art. 6 del D.Lgs. 231/01 stabilisce che il Modello deve identificare le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto e deve descrivere gli “*specifici protocolli diretti a programmare l'attuazione e la formazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*” – la redazione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie e preliminari, nel corso delle quali:

- ❖ sono state studiate le *policies* e/o i documenti interni emessi da Microsoft Corporation e, in particolare dalla Divisione CO+I che, secondo quanto riferito nel corso delle interviste, sarebbero direttamente applicabili a Microsoft 4825;
- ❖ è stata esaminata ogni ulteriore documentazione relativa al sistema “*compliance*” e di gestione del rischio (DVR, audit, *immediate action notice*, *urgent notifications*, certificati dei corsi di formazione sostenuti dai dipendenti);
- ❖ è stato approfondito l'assetto organizzativo della Società, con particolare riguardo alla distribuzione dei poteri, all'eventuale sistema di procure e/o deleghe di funzioni ed al modello di “*gestione integrata*” coerente con la dimensione internazionale del Gruppo Microsoft;
- ❖ sono stati intervistati i soggetti che, secondo quanto risultante dall'organigramma e dai documenti societari, dirigono e coordinano le aree di attività c.d. “*sensibili*”, in cui sussiste un astratto rischio di commissione di uno dei reati presupposto disciplinati dal D.Lgs. 231/01.

In questo modo, per utilizzare le parole utilizzate dalle Linee Guida di Confindustria, è stata compiuta la valutazione dei “*rischi potenziali*”, ovvero “*l'analisi del contestato*”

⁶ Ufficio Indagini preliminari Milano, 8 gennaio 2010, Foro ambrosiano 2010, 3, 350 (nota di: FUSCO; CAMERA)



aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto 231".⁷ Analisi che, come chiarito in diverse occasioni dalla giurisprudenza, deve avvenire attraverso un concreto ed effettivo studio delle dinamiche organizzative e/o di controllo dell'azienda, senza che sia sufficiente una valutazione meramente giuridica e formale,

Le considerazioni circa i "rischi" – definiti dalle predette linee guida come "qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati nel Decreto 231" –⁸ sono state compendiate nel documento di *risk assesment* che, sulla base dello studio della documentazione societaria e delle circostanze riferite nel corso dei verbali di intervista, ha stabilito:

- ❖ quali sono le aree maggiormente a rischio di commissione dei reati presupposto (c.d. "attività o processi sensibili");
- ❖ quali sono i presidi ed i controlli attualmente predisposti dalla società";
- ❖ quali sono i rischi che non possono considerarsi adeguatamente prevenuti e quali aspetti debbano essere chiariti e/o implementati.

2.2.3. La struttura del Modello di Organizzazione e Gestione di MS 4825.

All'esito delle attività descritte nel precedente paragrafo, è stato quindi redatto il presente Modello di Organizzazione e Gestione, che è strutturato in due parti.

(I) UNA PARTE GENERALE: che descrive i profili essenziali della responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato, i principi base e gli obiettivi del MOG, le modalità di adozione, diffusione ed applicazione dello stesso, le caratteristiche e la struttura della società, la natura ed i compiti dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche più semplicemente "OdV") ed il sistema disciplinare previsto per assicurarne un'efficace attuazione, così come i presidi adottati per garantire la tempestiva segnalazione degli illeciti.

⁷ Si rimanda a pag. 39 delle Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, parte generale (così come aggiornate al giugno 2021).

⁸ Vedi nota precedente.



(II) DIVERSE PARTI SPECIALI dedicate alle specifiche tipologie di reato che, sulla base di quanto emerso dall'attività di *risk assesment*, debbono considerarsi a maggiore rischio di commissione nell'ambito dei processi aziendali di MS4825. In questo senso – rimandando per il resto alle considerazioni riportate nel documento di valutazione del rischio – sono previste otto Parti speciali:

- (1)** Parte Speciale “Reati contro la Pubblica Amministrazione, reati di corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati ed associazione a delinquere (artt. 24, 24ter, 25 e 25ter, comma 1, lett. s bis)”;
- (2)** Parte Speciale: “Delitti informatici e di trattamento illecito di dati nonché delitti in materia di violazione del diritto d'autore (artt. 24bis e 25novies)”;
- (3)** Parte Speciale “Reati societari ed abusi di mercato” (art. 25ter ed art. 25sexies);
- (4)** Parte Speciale: “Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25septies)”;
- (5)** Parte Speciale: “induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria e favoreggiamento personale transnazionale art. 25decies e combinato disposto degli artt. 378 c.p. e artt. 3 e 10 della L. 146/06”;
- (6)** Parte Speciale: “Reati ambientali (Art. 25undecies)”;
- (7)** Parte Speciale “Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori e delitti tributari (artt. 25octies, 25octies1. e 25quinqiesdecies)”;
- (8)** Parte Speciale: “L'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (artt. 25quinqies, duodecies D.Lgs. 231/01)”.

Il Modello è completato da una serie di allegati che, benché richiamati all'interno del testo, ne costituiscono una parte integrante ed essenziale, contribuendo, da un lato a precisare alcune nozioni giuridiche di cui al D.Lgs. 231/01 e, dall'altro, a descrivere la struttura della società nonché a comprendere nello specifico i presidi adottati per



prevenire o minimizzare il rischio di commissione delle condotte illecite. Si tratta in particolare dei seguenti documenti:

- ❖ l'appendice normativa (**all. 1**), contenente una sintetica descrizione di tutte le fattispecie presupposto contemplate negli artt. 24 ss. del D.Lgs. 231/01, comprese quelle che, secondo le valutazioni compiute all'esito dell'attività di *risk assesment* non presentano (nemmeno astrattamente) un rischio di commissione nell'ambito delle attività aziendali di Microsoft 4825 Italy S.r.l.;
- ❖ il documento di *Risk assesment* redatto all'esito dell'attività di mappatura del rischio (**all. 2**);
- ❖ procedure adottate da Microsoft Corporation o dalla Divisione CO+I ed applicabili all'area di attività di MS 4825 disponibili al seguente link <https://microsoft.sharepoint.com/sites/mspolicy> ;
- ❖ Standard of Business Conduct incluso il Codice di Condotta per il Fornitore disponibili ai seguenti link <https://microsoft.sharepoint.com/sites/lcaweb/home/business-conduct-and-compliance/standards-of-business-conduct> e <http://www.microsoft.com/en-us/procurement/supplier-conduct.aspx>;

2.2.4. I Destinatari del Modello di Organizzazione e Gestione.

Atteso che il Modello, tra le altre cose, mira a radicare nei dipendenti una piena consapevolezza circa le condotte vietate o consentite ed ha l'obiettivo di consolidare la cultura della legalità a livello aziendale, i Destinatari dello stesso devono essere identificati:

- (a) nei componenti degli Organi sociali ed in coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione e controllo della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- (b) nei dirigenti o dipendenti della società che si trovino ad operare sotto la vigilanza ed il controllo delle persone indicate sub a);
- (c) in tutti i soggetti che, pur essendo formalmente assunti da Microsoft S.r.l., da CO+I o da altre società appartenenti al Gruppo Microsoft, svolgono attività all'interno di MS4825.



Nei confronti dei fornitori e i professionisti esterni – soggetti separati dall'Ente e, in quanto tali, non destinatari del Modello di organizzazione gestione e controllo adottati ai sensi del d.lgs. 231/2001 – giova precisare che Microsoft 4825, applicando le indicazioni di Corporation, ha sviluppato presidi di controllo atti a garantire il rispetto delle procedure e dei principi alla base del presente Modello, attraverso una selezione condotta secondo i criteri di “vetting”, idonei strumenti di carattere contrattuale (ad esempio attraverso specifiche clausole) e una costante attività di informazione degli stessi in merito ai contenuti essenziali del Modello.

CAPITOLO 3: L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI MICROSOFT 4825 ITALY S.R.L.: REQUISITI NORMATIVI E CARATTERISTICHE DELLO SPECIFICO ORGANO DEPUTATO A GARANTIRE LA CORRETTA ED EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.

3.1. PREMESSA: I REQUISITI NORMATIVI E PARANORMATIVI ALLA LUCE DELLE INTEGRAZIONI GIURISPRUDENZIALI.

Come noto, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, l'ente non risponde del reato presupposto commesso dal soggetto apicale se prova, tra le altre cose, che il “compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento” è stato affidato “a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo” (lett. b) e che non vi è stata “omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lett. b)” (lett. d).

Allo stesso modo, l'art. 7, nel precisare i requisiti di “efficace attuazione” del Modello, stabilisce che lo stesso debba essere sottoposto “a verifica periodica” e ad “eventuali modifiche quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività”.

Ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa da reato è pertanto essenziale che l'ente affidi il controllo circa la corretta attuazione del Modello di Organizzazione



e Gestione ad un organo di controllo, chiamato **Organismo di Vigilanza**, che rappresenta uno dei fondamentali presidi volti ad assicurare l'efficace "attuazione" del Modello all'interno del contesto aziendale.

In accordo alle indicazioni normative, l'Organismo di Vigilanza:

(a) deve essere dotato di "**autonomi poteri di iniziativa e controllo**".

L'**autonomia** va intesa nel senso che la posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Nel sistema disegnato dal decreto 231, infatti, quest'ultimo è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di vigilanza.

Su tale requisito si è recentemente pronunciata la Corte di Cassazione, osservando che *"l'iniziativa e controllo possono essere ritenuti effettivi e non meramente "cartolari", soltanto ove risulti la non subordinazione del controllante al controllato: infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera d), del decreto citato prevede una serie di obblighi di informazione nei confronti dell'organo di vigilanza, al fine evidente di consentire l'esercizio "autonomo" del potere di vigilanza; inoltre, l'articolo 6, comma 2, lettera e), citato prevede un sistema disciplinare idoneo. Da ciò deriva, quindi, che non può definirsi idoneo a esimere la società da responsabilità amministrativa da reato, il modello organizzativo che preveda l'istituzione di un organismo di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza delle prescrizioni adottate non provvisto di autonomi ed effettivi poteri di controllo, ma sottoposto alle dirette dipendenze del soggetto controllato"*.

Oltre ad essere "autonomo", l'Organismo di Vigilanza deve anche essere "**indipendente**", in quanto, come opportunamente osservato dalle Linee Guida di Confindustria, *"il primo requisito sarebbe svuotato di significato se i membri dell'Organismo di Vigilanza risultassero condizionati a livello economico o personale o versassero in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale"*.

La caratterizzazione dell'OdV come organo imparziale impone che i suoi componenti non siano direttamente coinvolti nelle attività gestionali e/o amministrative della società, così da evitare un'indebita confusione tra controllanti e controllati. Solo in questo modo, l'OdV potrà essere garantito da eventuali interferenze, pressioni o condizionamenti che possano essere esercitati da organi o uffici della Società. Al



riguardo, sul presupposto che le associazioni di categoria e la Giurisprudenza maggioritaria ammettono la presenza di un componente interno negli Organismi collegiali, giova precisare che le Linee Guida di Confindustria precisano che *“se l'Organismo di vigilanza ha composizione collegiale mista, poiché vi partecipano anche soggetti interni all'ente - preferibilmente privi di ruoli operativi - da questi ultimi non potrà pretendersi una assoluta indipendenza. Dunque, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità.”*⁹

Come riconosciuto dalle Linee Guida e dalla giurisprudenza, entrambi i requisiti possono essere assicurati riconoscendo all'Organismo in esame una posizione autonoma e imparziale, prevedendo la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti e, come detto, evitando che allo stesso siano attribuiti compiti operativi.¹⁰ Sempre a tal fine, dovranno poi essere previste cause di ineleggibilità e decadenza che *“garantiscano onorabilità, assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice”*.¹¹

(b) deve essere costituito da soggetti **competenti e professionali**, che, in quanto tali, siano in grado di svolgere efficacemente le attività che sono demandate a tale Organismo dalla legge. Come chiarito dalla giurisprudenza, non è sufficiente un generico rinvio al curriculum vitae dei singoli ma è necessario esigere che i membri dell'OdV abbiano competenze in *“attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati”* (così Trib. Napoli, 26 giugno 2007).¹²

Con riguardo alla *“professionalità”* dei membri, le linee guida delle principali associazioni di categoria hanno poi chiarito che è *“auspicabile che almeno taluno dei membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico”* in quanto *“la*

⁹ P. 78 delle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (aggiornati al giugno 2021).

¹⁰ La giurisprudenza ha infatti evidenziato che, per essere efficiente e funzionale *“l'organismo di controllo non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe di decisioni dell'attività dell'ente, potrebbero pregiudicare la serenità di giudizio al momento delle verifiche”* (G.i.p. Tribunale Roma, 4 aprile 2003).

¹¹ Pag. 78 delle Linee Guida elaborate da Confindustria.

¹² Pag. 79 delle Linee Guida elaborate da Confindustria.



disciplina in argomento ha natura sostanzialmente punitiva e lo scopo del modello è prevenire la realizzazione di reati" ed è pertanto "essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità di consumazione dei reati, che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali ovvero della consulenza esterna".¹³

(c) deve essere caratterizzato da una "**continuità di azione**", assicurata dalla eventuale destinazione di risorse aziendali a supporto, dalla previsione di un numero minimo di riunioni durante l'anno, dalla presenza di un membro interno che, in quanto tale, è costantemente aggiornato sull'evoluzione organizzativa e sulle dinamiche societarie e dal conferimento di insindacabili poteri ispettivi e di acquisizione. In particolare:

- ❖ le attività poste in essere dall'OdV non devono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale;
- ❖ l'OdV deve avere 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 decreto 231;
- ❖ l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.

Al fine di garantire la continuità di azione, l'OdV, come si vedrà anche nel prosieguo del presente Modello, deve essere altresì destinatario di specifici flussi informativi che gli permettano di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di valutare la necessità di eventuali aggiornamenti. Secondo quanto precisato dalla dottrina e dalle stesse indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, i flussi informativi dovrebbero avere ad oggetto **(i)** le risultanze periodiche delle attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali a rischio reato **(ii)** le atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili **(iii)** eventuali segnalazioni dei singoli dipendenti che devono essere trasmesse ed acquisite con modalità tali da garantire la riservatezza della fonte e, in ogni caso, l'immunità da potenziali conseguenze negative nell'ambito del rapporto di lavoro con l'azienda. La

¹³ Vedi nota precedente.



“piattaforma cognitiva” alimentata dagli “obblighi di informazione” costituisce dunque un'imprescindibile requisito di operatività.

3.2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA ISTITUITO DA MICROSOFT 4825 ITALY S.R.L.

In ottemperanza alle predette disposizioni normative, il Consiglio di Amministrazione di Microsoft 4825, attraverso la delibera di adozione del presente Modello di Organizzazione e Gestione, ha altresì istituito e nominato il proprio Organismo di Vigilanza.

Alla luce di quanto stabilito dalle disposizioni richiamate nel paragrafo precedente e tenuto conto delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, MS 4825 ha scelto di istituire un organismo collegiale a composizione mista, formato da due membri esterni e da un membro interno. Tale decisione è motivata dalla necessità di associare soggetti in grado di fornire un apporto qualificato in ordine ai profili tecnico-giuridici del peculiare sistema 231 ad un soggetto che, appartenendo alla società, disponga di un'immediata ed approfondita conoscenza della struttura aziendale e delle dinamiche organizzativo-gestionali della stessa.

L'individuazione e la nomina dei componenti è demandata al Consiglio di Amministrazione, che dovrà selezionare i candidati sulla base delle caratteristiche di professionalità ed indipendenza richieste a livello normativo e giurisprudenziale, garantendo che il membro interno non partecipi ad attività decisionale

. Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, a partire dalla delibera di nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo di Vigilanza di MS4825 non devono:

- ❖ rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione o in rappresentanza della Società;
- ❖ svolgere funzioni gestionali o amministrative;
- ❖ intrattenere significativi e consolidati rapporti d'affari con MS4825 – ad esclusione del rapporto di lavoro subordinato e l'appartenenza al Collegio Sindacale – nonché con i consiglieri di amministrazione che siano muniti di deleghe;
- ❖ essere componenti del nucleo familiare degli Amministratori della società ovvero di soggetti che risultino titolari di partecipazioni azionarie tali da garantire agli stessi di influenzare le decisioni della società., dovendosi



intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;

- ❖ risultare titolari direttamente o indirettamente di partecipazioni nel capitale della Società.

Al fine di adempiere ai propri compiti, l'Organismo di Vigilanza potrà eventualmente avvalersi anche del supporto di altre funzioni aziendali di MS4825, di Microsoft S.r.l. o di altre società appartenenti al Gruppo Microsoft, soprattutto di quelle che, a vario titolo, sono coinvolte in attività di *audit*, *compliance* e controllo.

L'OdV della Società è investito delle seguenti funzioni:

- ❖ valutare l'idoneità e l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione;
- ❖ vigilare sulla sussistenza e persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello, anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto dai destinatari del Modello stesso e le *policies*, *guidelines* o i documenti formalmente richiamati nello stesso;
- ❖ rilevare eventuali violazioni che dovessero emergere tenuto conto anche delle segnalazioni ricevute e volgere un'istruttoria sulle stesse;
- ❖ formulare proposte all'Amministratore per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del presente Modello Organizzativo, da realizzarsi mediante le modifiche o integrazioni che dovessero rendersi necessarie in conseguenza di violazioni significative delle prescrizioni del presente Modello Organizzativo e/o di modifiche dell'assetto aziendale societario, ovvero di modifiche legislative;
- ❖ fornire gli opportuni chiarimenti in relazione alle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo;
- ❖ verificare, attraverso l'ausilio delle competenti funzioni aziendali, l'attuazione dei programmi per la diffusione del Modello Organizzativo e la formazione dei dipendenti con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento del personale nelle aree sensibili;
- ❖ assicurare la corretta implementazione di canali di segnalazione attraverso cui coloro che vengano a conoscenza di comportamenti non conformi alle previsioni del Codice Etico e/o del Modello Organizzativo, possano riferire all'Organismo di Vigilanza. Fermo restando che, per legge, almeno uno di essi



dovrà essere telematico, tutti i canali dovranno essere strutturati in modo da garantire la riservatezza circa l'identità del soggetto segnalante;

- ❖ predisporre una relazione informativa, con cadenza annuale, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute nel periodo preso in considerazione, da fornire all'Amministratore e, in copia, al collegio sindacale;
- ❖ effettuare le segnalazioni previste dalla recente normativa in tema di riciclaggio (art. 52, comma 2, D. Lgs. 231/2007).

Per poter assolvere con efficienza alle proprie funzioni – ivi compresa quella di aggiornare i contenuti del Modello Organizzativo in relazione a modifiche legislative o di assetto organizzativo della Società – Microsoft 4825 assicura un'adeguata autonomia e una continuità d'azione all'Organismo di Vigilanza. A tal fine:

- ❖ il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dell'Organismo di Vigilanza tutte le risorse economiche e finanziarie di cui lo stesso necessita per adempiere correttamente i compiti di cui all'art. 6 D.Lgs. 231/01, attribuendo un *budget* annuale. Laddove si renda necessaria un'attività che eccede l'importo stabilito a titolo di *budget*, l'OdV trasmette all'Amministratore Delegato una richiesta adeguatamente motivata, illustrando la tipologia di attività da svolgere e le esigenze che giustificano la spesa. In caso di particolari situazioni d'urgenza che non consentano di attendere le decisioni dell'AD e che richiedano una risposta immediata, l'OdV è autorizzato a deliberare autonomamente, salvo l'obbligo di tempestiva comunicazione allo stesso organo di amministrazione;
- ❖ i componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza dovranno essere retribuiti per l'attività di vigilanza svolta ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01. La remunerazione è costituita da un importo fisso annuo, che non dipende dai risultati economico/produttivi della Società. Per quanto riguarda il membro interno, l'Amministratore Delegato valuta l'attribuzione di un compenso ulteriore rispetto alla retribuzione annua già percepita in qualità di dipendente;
- ❖ l'OdV è dotato di ampi poteri ispettivi. A titolo esemplificativo e non esaustivo, lo stesso potrà: effettuare visite a qualsiasi ufficio della Società, accedere a qualsiasi archivio (cartaceo o telematico), banca dati e documento della Società, ottenere chiarimenti dai responsabili delle Direzioni aziendali. Le



attività poste in essere dall'OdV non possono in alcun modo essere sindacate e/o contestate da alcuna funzione aziendale;

- ❖ fermo restando che la cadenza e le modalità di svolgimento delle riunioni sono oggetto di specifica trattazione all'interno del Regolamento adottato dallo stesso Organismo di Vigilanza, l'OdV dovrà riunirsi con cadenza quantomeno trimestralmente;
- ❖ annualmente l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione sull'attuazione del Modello indicando l'attività svolta, le risultanze emerse e i suggerimenti in merito agli eventuali interventi correttivi e/o di aggiornamento da adottare. A questo proposito, l'Organismo può essere convocato dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle funzioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

L'OdV svolge in ogni caso le proprie funzioni nel pieno rispetto della legge, dei regolamenti, delle prescrizioni contenute nel presente Modello Organizzativo.

3.3. IL REGOLAMENTO DELL'ODV: RINVIO.

Nell'ambito di quanto previsto dal Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento per il tramite di un regolamento adottato a maggioranza assoluta dei propri componenti, al quale si rimanda integralmente. Tale documento stabilisce, tra le altre cose:

- la cause di ineleggibilità, incompatibilità e decadenza dei membri;
- le dimissioni e/o rinuncia all'incarico;
- la durata del mandato;
- le modalità operative delle riunioni e delle deliberazioni assunte nell'ambito delle stesse;
- i presidi adottati per garantire la piena tracciabilità delle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza e la conservazione della documentazione esaminata e/o approvata dallo stesso.



CAPITOLO 4: I FLUSSI INFORMATIVI ED I CANALI DI SEGNALAZIONE IMPLEMENTATI DA MICROSOFT 4825.

Uno dei requisiti essenziali per assicurare la continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza e l'efficacia di un sistema di gestione del rischio che prevenga o minimizzi il pericolo di commissione dei reati presupposto, è la predisposizione a livello aziendale di un sistema di flussi informativi che coinvolga l'OdV e tutte le Direzioni e/o funzioni della società.

La previsione di flussi in entrata ed in uscita, infatti, consente di dare attuazione "*ad una gestione integrata*" dei rischi che, come riconosciuto dalle Linee Guida di Confindustria, "*si fonda anche su specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti aziendali interessati tra i quali, a titolo esemplificativo, il Dirigente preposto, la funzione compliance, l'internal Audit, il Datore di Lavoro, il responsabile AML (per le imprese che ne sono tenute), il Collegio Sindacale (...) e l'OdV*".¹⁴

In questo senso, si possono distinguere:

- 4.1.** le informazioni, dati e comunicazioni *diretti all'OdV* (c.d. flussi informativi *in entrata*);
- 4.2.** le informazioni, dati e comunicazioni, *trasmessi dall'OdV* al vertice aziendale (c.d. flussi informativi *in uscita*).

4.1. I FLUSSI INFORMATIVI IN ENTRATA.

In linea con quanto affermato dalla giurisprudenza, i flussi informativi *in entrata* sono anzitutto costituiti dal complesso di informazioni, dati e comunicazioni che devono esser trasmessi dalle funzioni aziendali coinvolte al fine di fornire "*indicatori idonei a segnalare l'esistenza e l'insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare, così da consentire all'Organismo stesso ed eventualmente agli altri coinvolti un monitoraggio continuo basato sull'analisi di potenziali red flag*".¹⁵

Tali flussi potranno alternativamente consistere o in *report* periodici inoltrati con una determinata cadenza – che descrivono, tra le altre cose, le eventuali anomalie o

¹⁴ Pagg. 42 e 43 delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, parte generale (versione aggiornata a giugno 2021) .

¹⁵ Pag. 43 delle predette Linee Guida.



irregolarità riscontrate – o in rapporti specifici trasmessi in occasione di eventi rilevanti.¹⁶ Quali “eventi rilevanti” devono essere considerati/e:

- (i) le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti ed alle verifiche aventi per oggetto le condotte descritte nel Modello nonché tutti quegli eventi che siano direttamente o indirettamente attinenti ai reati presupposto;
- (ii) le segnalazioni inviate in relazione ad *escalation* di livello arancione o rosso;
- (iii) cambiamenti della struttura societaria che interessino processi aziendali sensibili o che modifichino il modello di *governance* della stessa.

L'Organismo di Vigilanza, previo coordinamento con le funzioni preposte, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano termini ed eventuale periodicità dei flussi informativi e, più in generale, la modalità di gestione di notizie, dati o altri elementi utili ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo demandata per legge.

Come descritto nel paragrafo 4.3., 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 organo, 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

¹⁶ Secondo quanto precisato dalla Linee Guida di Confindustria, le informazioni da trasmettere all'Odv potranno riguardare, ad esempio:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al decreto 231;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al decreto 231;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- gli esiti dei controlli - preventivi e successivi - che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità.

(Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, parte generale. P. 90).



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.¹⁷

4.2. I FLUSSI INFORMATIVI IN USCITA.

Per contro, i *flussi informativi in uscita* sono costituiti dall'insieme di informazioni che devono essere trasmesse dall'OdV al Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato nonché al Collegio Sindacale,¹⁸ al fine di informarli sull'attuazione del Modello, su eventuali aspetti critici emergenti da segnalazioni e/o da verifiche svolte, e sugli esiti delle attività poste in essere in esecuzione del proprio incarico.

L'OdV relaziona il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco con cadenza annuale, attraverso una relazione scritta che descrive l'attività compiuta nel periodo di riferimento e fornisce altresì un'anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo. Attraverso tale documento dovranno essere evidenziate:

- ❖ le eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- ❖ le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare e/o migliorare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore Delegato;
- ❖ l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica;
- ❖ qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

¹⁷ 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".

¹⁸ Secondo quanto precisato dalle Linee Guida di Confindustria, "con riferimento ai flussi informativi tra gli organi di controllo, l'OdV è destinatario di flussi ad evento da parte del Collegio Sindacale, nel caso esso rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello Organizzativo 231, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto (p. 90 delle richiamate Linee Guida aggiornate al giugno 2021).



Al di là della relazione annuale, l'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati. A titolo esemplificativo e non esaustivo, ciò potrà accadere:

- ❖ ove si verificano fatti di particolare gravità (decesso di un lavoratore in conseguenza di un sinistro verificatosi all'interno dei Data Center o sequestro preventivo eseguito dalla Guardia di Finanza);
- ❖ ove, a seguito dell'entrata in vigore di una riforma avente ad oggetto il D.Lgs. 231/01 o un reato presupposto a rischio di commissione, sia necessario provvedere all'adeguamento o modifica del Modello di Organizzazione e Gestione.

Inoltre:

- ❖ alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Sindaco e gli amministratori non coinvolti nella violazione segnalata e/o riscontrata, così da consentire l'adozione dei provvedimenti opportuni;
- ❖ alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte del Sindaco, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione che, svolti gli accertamenti del caso, assumerà le decisioni necessarie a tutelare la società.
- ❖ stante il modello di gestione integrata e l'appartenenza della società al Gruppo Microsoft, l'Organismo di Vigilanza di Microsoft potrà altresì operare in coordinamento con la *Central Compliance Committee* e i membri dello stesso potranno, altresì, essere invitati a partecipare alle riunioni della predetta commissione.

4.3. I CANALI DI SEGNALAZIONE IMPLEMENTATI DALLA SOCIETÀ' AI SENSI DELLE DISPOSIZIONI IN TEMA DI WHISTLEBLOWING.

Come anticipato nei paragrafi precedenti, 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 (anche esterni)¹⁹ di MS4825 di segnalare fatti e/o comportamenti illeciti o indebiti di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni.

Oggetto di segnalazione potranno essere tutte le condotte che costituiscono un illecito civile, penale, amministrativo o contabile ai sensi della normativa italiana o europea o che ledano l'interesse pubblico o l'integrità di Microsoft 4825 S.r.l. o che, indipendentemente dalla illiceità, rappresentino una violazione delle disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione o nelle documentazione in esso richiamata.²⁰

Oltre ad avvalersi di un canale "interno" rappresentato da un numero telefonico specificamente dedicato all'Italia (800 776 875), i segnalanti 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 (solo per interni);
- ❖ chiamare il numero telefonico +1-720-904-6844;
- ❖ inviare un fax al numero: 1-425-708-7177;

¹⁹ Importante evidenziare che, quali soggetti segnalanti ricompresi nel concetto di dipendenti e collaboratori, devono essere ricompresi:

- a) I lavoratori autonomi, i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività a favore di MS4825;
- b) i volontari ed i tirocinanti, retribuiti o non retribuiti.

²⁰ Al contrario, non possono invece essere oggetto di segnalazione:

- ❖ rimostranze di carattere personale del segnalante;
- ❖ richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi;
- ❖ valutazioni sull'operato professionale di colleghi non integranti violazioni della normativa;
- ❖ offese personali o giudizi morali volti ad offendere o screditare l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono ascritti;
- ❖ le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali.



- ❖ trasmettere una lettera in formato cartaceo all' "Office of Legal Compliance" presso la (d) sede della controllante "Microsoft Corporation", all'indirizzo "One Microsoft Way Redmon, WA 98052, United States".

Tutti i predetti canali sono stati implementati e strutturati al fine di garantire la riservatezza e/o l'anonimato del soggetto segnalante.

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 come da *policies* Microsoft. Oltre ad offrire i predetti canali di segnalazione interna, MS 4825, attraverso l'invio e/o pubblicazione di specifiche circolari o comunicazioni, ha reso edotti i propri dipendenti e/o collaboratori della possibilità:²¹

- ❖ di effettuare una segnalazione esterna presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito anche "ANAC") qualora: (a) i canali interni non siano attivi o non siano stati predisposti; (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 ad una divulgazione pubblica²² 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;
- ❖ di denunciare all'ANAC eventuali condotte ritorsive e/o discriminatorie di cui ritengano di essere stati vittima a causa o in conseguenza della segnalazione effettuata.

A tutti i dipendenti che ricevano una segnalazione, è fatto obbligo di farne tempestiva trasmissione al Responsabile competente attraverso i canali

²¹ Possibilità limitata alle segnalazioni che non abbiano ad oggetto "semplici" violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione o delle procedure/istruzioni operative in esso richiamate.

²² 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.



sopramenzionati. In questo senso, la segnalazione dovrà essere inviata entro sette giorni dalla data di ricezione.

Importante precisare che la segnalazione – sempre circostanziata e, qualora possibile, contenente l'indicazione di atti, documenti e/o ulteriori elementi in grado di corroborare o confermare quanto denunciato – ²³ potrà essere inviata anche:

- ❖ dai liberi professionisti/consulenti che svolgono la propria attività in favore di MS 4825;
- ❖ dagli azionisti e dalle persone con funzione di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- ❖ da soggetti che, pur non essendo titolari di un rapporto giuridico con MS4825, 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;
- ❖ da lavoratori che sono “in prova” o che svolgono la propria attività a titolo volontario o nel corso di un tirocinio formativo;
- ❖ da ex dipendenti e/o collaboratori, purché le informazioni segnalate siano state acquisite nel periodo in cui gli stessi erano impiegati presso la società.

I segnalanti in buona fede saranno tutelati da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei loro confronti e verranno protetti da atti quali:

- ❖ il demansionamento;
- ❖ la sospensione;
- ❖ il licenziamento (sia collettivo che individuale);
- ❖ altre misure (organizzative o meno) aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro;²⁴

²³ Al contrario, non possono invece essere oggetto di segnalazione:

- ❖ rimostranze di carattere personale del segnalante;
- ❖ richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi;
- ❖ valutazioni sull'operato professionale di colleghi non integranti violazioni della normativa;
- ❖ offese personali o giudizi morali volti ad offendere o screditare l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono ascritti.

²⁴ 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:



- ❖ 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 sopraelenecati.

Gli stessi non potranno altresì essere puniti per aver, all'interno della segnalazione, rivelato o diffuso informazioni sulle violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o per aver leso la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

Oltre ai segnalanti, MS 4825 e, in generale, il Gruppo Microsoft tutela altresì: **(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.

Coerentemente con quanto previsto dal D.Lgs. 24/23, la segnalazione verrà trattata entro le tempistiche indicate dal Legislatore. 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;

-
- (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;
 - (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.
-



-
- ❖ 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*;
 - ❖ in tutte le predette fasi, assicura, in qualità di Responsabile del Trattamento ai sensi della normativa Privacy, il corretto trattamento dei dati del segnalante, del segnalato e di qualsivoglia ulteriore soggetto che sia menzionato o coinvolto nella segnalazione.

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

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

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai 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.

Il sistema di segnalazione implementato dalla società è coerente con la più recente normativa e con le indicazioni delle linee guida emesse da ANAC e da Confindustria.



4.4. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.

Ogni informazione, segnalazione o report previsto dal presente Modello di Organizzazione o altrimenti ricevuto dall'Organismo di Vigilanza dovrà essere conservato a cura dell'OdV in un archivio cartaceo o digitale che rispetti le vigenti disposizioni di legge.

Tali archivi saranno accessibili solo ai componenti del predetto Organismo o ai soggetti dallo stesso previamente autorizzati, secondo modalità che verranno definite attraverso disposizioni interne.

CAPITOLO 5: LA DIFFUSIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE.

Affinché il Modello di Organizzazione e Gestione possa essere efficacemente attuato nell'ambito dell'azienda e non rimanga un presidio meramente formale, è essenziale che i principi e le disposizioni in esso contenute siano perfettamente conosciuti dai dipendenti e dai soggetti che – pur non essendo formalmente tali – operano (anche occasionalmente e non continuativamente) per il conseguimento degli obiettivi sociali.

Ai fini di una capillare diffusione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione:

- ❖ a tutti i dipendenti – siano essi componenti degli organi amministrativi e/o di controllo, soggetti in posizione apicale o sottoposti all'altrui direzione o coordinamento – sarà data comunicazione iniziale circa l'adozione degli stessi, e verranno fornite le necessarie indicazioni per avere accesso ad una copia aggiornata del Modello Organizzativo;
- ❖ i nuovi assunti saranno informati, già in fase di *onboarding*, dell'avvenuta adozione del Modello di Organizzazione e Gestione, ricevendo una spiegazione circa le caratteristiche e finalità dello stesso e sottoscrivendo una sintetica informativa per presa visione;
- ❖ i Responsabili che, nell'esercizio delle loro funzioni, si rapportano con soggetti terzi (fornitori, collaboratori o consulenti), informeranno gli stessi circa l'avvenuta adozione del Modello Organizzativo e la società valuterà



l'inserimento di apposite clausole contrattuali volte a sanzionare condotte poste in essere in violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo.

Oltre a tali iniziative, Microsoft 4825 Italy S.r.l. promuove ed agevola percorsi di formazione mirata, diversificati a seconda del ruolo e della mansione dei dipendenti ed organizzati anche attraverso l'utilizzo di risorse informatiche (*e-learning*).

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 formazione - eventualmente condotta con l'ausilio di un professionista terzo esperto di responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato - potrà essere svolta sia singolarmente che in piccoli gruppi e la partecipazione sarà obbligatoria, venendo documentata attraverso le modalità ad oggi già adottate dalla Società o, in caso di *e-learning*, attraverso appositi sistemi di rilevamento della partecipazione all'attività formativa.

I *training* potranno prevedere la compilazione di un questionario o di un test di valutazione finale che attesti la frequentazione del corso e la piena comprensione dei contenuti illustrati.

Qualora si ravvisi la mancata partecipazione di un soggetto ad un corso di formazione e/o l'assenza di attestazione che certifichi il superamento degli eventuali test di apprendimento, l'OdV, di concerto con il Responsabile di funzione di volta in volta interessato, provvede a riprogrammare il *training* o ad assumere le opportune iniziative concernenti il dipendente non adeguatamente formato.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE ADOTTATO DA MICROSOFT 4825 ITALY S.R.L.

6.1. PREMESSA E PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DISCIPLINARE ADOTTATO DA MS 4825.

Altro elemento particolarmente significativo per l'efficace attuazione di un Modello di Organizzazione e Gestione è costituito dalla predisposizione di sanzioni da applicare ai soggetti che ne violino le disposizioni o che pongano essere condotte contrastanti con i documenti nello stesso richiamati.



Al riguardo, l'art. 6 del D.Lgs. 231/01 stabilisce infatti che il Modello Organizzativo deve essere assicurato da *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”* commesse sia dai soggetti in posizione apicale che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o coordinamento, in assenza del quale non può essere riconosciuta efficacia esimente al sistema di gestione del rischio adottato dalla società (si veda, tra le tante, la sentenza emessa dal Tribunale di Milano in data 20 settembre 2004).

Il rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo, costituisce pertanto un dovere di tutti i dipendenti e dei soggetti che rivestono cariche sociali (compresi i componenti dell'Organismo di Vigilanza) nonché un obbligo gravante sui soggetti terzi che entrano in contatto con la Società nell'esecuzione dei rapporti contrattuali con la stessa.

Importante evidenziare che l'adozione di provvedimenti sanzionatori prescinde dalla commissione di un reato e dalla pendenza di un procedimento penale davanti all'autorità Giudiziaria competente. Ed invero, anche qualora le condotte non integrino una delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/01, la violazione del Modello di Organizzazione o dei documenti in esso richiamati è infatti astrattamente idonea a ledere il rapporto fiduciario instauratosi tra la Società ed il proprio dipendente/partner oltre che l'immagine della Società medesima.

Tale soluzione è conforme alle Linee Guida delle Associazioni di Categoria – alla stregua delle quali il sistema disciplinare *“si affianca a quello esterno (penale o amministrativo), volto a sanzionare il trasgressore del Modello organizzativo indipendentemente dal fatto che, da quella violazione, sia scaturita la commissione di un reato”*.²⁵ Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei

²⁵ Si rimanda sia alle Linee Guida elaborate da Confindustria che alle indicazioni contenute nel documento elaborato dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.

In particolare: *“un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni “esterne” da parte dello Stato”* (p. 71 delle Linee Guida elaborate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo” (aggiornate al giugno 2021).



Lavoratori, ai sensi dell'art. 1bis del Codice Disciplinare quali comportamenti sanzionabili devono ritenersi:

- ❖ la violazione di *policy, guidelines*, codici di condotta o altre indicazioni previste o richiamate nel Modello (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'omesso svolgimento di controlli dovuti, l'inosservanza dei principi del Codice di Condotta, il mancato invio di segnalazioni, l'inoltro di segnalazioni palesemente infondate o calunniose, l'attuazione di condotte ritorsive o discriminatorie ai danni del soggetto segnalante);
- ❖ l'adozione di condotte non conformi a quanto previsto nel Modello di Organizzazione e Gestione con riguardo alle aree di attività sensibili alla commissione di un reato presupposto.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 L. 30 maggio 1970 n. 300 nonché in accordo ai principi di conoscenza e/o conoscibilità, proporzionalità, progressività e tempestività stabiliti attraverso la sentenza n. 20/95 della Corte Costituzionale.²⁶

Fermo restando che l'Organismo di Vigilanza provvede a segnalare all'organo dirigente (o alle competenti funzioni e/o responsabili aziendali) ogni violazione di cui sia venuto a conoscenza, per l'accertamento e la contestazione delle infrazioni restano validi i poteri già conferiti al *management* aziendale ed eventualmente al Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato, che dovranno comunque

²⁶ Nello specifico:

- ❖ presupposto essenziale per esercitare la potestà punitiva è che la norma violata sia conosciuta o conoscibile da parte dei destinatari. A questo proposito, rimandando per il resto alla consultazione del paragrafo precedente, si è detto che Microsoft 4825 ha dato ampia divulgazione ai principi contenuti nel presente Documento;
- ❖ conformemente a quanto stabilito dalla Corte Costituzionale, "*il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche*" sono applicati in proporzione alla gravità delle infrazioni e in considerazione di una serie di elementi espressamente stabiliti, tra cui la condotta complessiva del lavoratore o le mansioni dello stesso.
- ❖ sempre riprendendo la chiara sentenza della Corte Costituzionale,²⁶ le sanzioni devono essere "*graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate spaziando da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi*";²⁶
- ❖ l'irrogazione della sanzione disciplinare deve poi, per quanto possibile, essere "*ispirata ai principi di tempestività*" (requisito sempre ripreso dalla citata sentenza della Corte Costituzionale che parla di "*contestazione dell'addebito tempestiva e specifica*");
- ❖ infine, deve essere rispettato il principio del contraddittorio, "*assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento*".



mantenere informato l'Organismo di Vigilanza di ogni procedimento disciplinare che sia stato attivato e dei provvedimenti adottati all'esito dello stesso.

6.2. LE MISURE SANZIONATORIE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI O DEI SOGGETTI CHE RIVESTONO CARICHE SOCIALI.

Le violazioni del presente Modello di Organizzazione e Gestione costituiscono illeciti disciplinari sanzionati in proporzione alla gravità delle infrazioni commesse e in considerazione di una serie di elementi espressamente stabiliti, tra cui la condotta complessiva del lavoratore o le mansioni dello stesso.

6.2.1. Le sanzioni applicabili ai dipendenti: l'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello di Organizzazione e Gestione da parte dei dipendenti di Microsoft 4825 Italy S.r.l. costituisce adempimento degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c., di cui il Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Le sanzioni irrogabili agli stessi, in conformità all'art. 7 della L. 20.5.1970 n. 300 (*Statuto dei Lavoratori*),²⁷ per le accertate violazioni del Modello Organizzativo, sono:

- ❖ il biasimo verbale, nei casi delle violazioni più lievi alle prescrizioni del Modello Organizzativo;
- ❖ il biasimo scritto, nei casi di violazioni meno lievi di quelle sanzionabili con il biasimo verbale, ma meno gravi di quelle per le quali sia prevista la multa (recidiva nella violazione lievi delle policies, anomalie nella gestione dei beni aziendali);
- ❖ la multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 206 del C.C.N.L., nel caso di violazioni alle prescrizioni del Modello Organizzativo e delle *policies* adottate in relazione a processi non sensibili che denotino negligenza da parte del dipendente e che siano tali da esporre l'integrità dei beni e/o della reputazione aziendale ad una situazione di oggettivo pericolo;

²⁷ Ed invero, come precisato dalle Linee Guida di Confindustria: "per quanto riguarda i lavoratori subordinati, è necessario coordinare le previsioni del Decreto 231 con il tessuto normativo di fonte legislativa, giurisprudenziale e contrattuale che caratterizza il potere disciplinare del datore di lavoro, a partire dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, da cui deriva il principio di tipicità sia delle violazioni che delle sanzioni".



-
- ❖ la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10, nel caso di violazioni alle prescrizioni del Modello Organizzativo e delle *policies, guidelines* e documenti adottati in relazione a processi sensibili che arrechino, anche potenzialmente, danno alla Società od al Gruppo cui essa appartiene. La sospensione è altresì disposta nei confronti dei soggetti che pongano in essere atti discriminatori e/o ritorsivi nei confronti di coloro che abbiano provveduto ad inviare segnalazioni così come nei confronti di chi abbia inoltrato segnalazioni false o caluniose con dolo o colpa grave.
 - ❖ Il licenziamento con preavviso in caso di reiterate violazioni (per oltre la terza volta nel biennio) commesse nell'ambito di processi aziendali sensibili o di comportamenti diretti in modo diretto e univoco alla commissione di una delle fattispecie previste e punite dagli artt. 24 ss. del D.Lgs. 231/01. Il licenziamento è altresì disposta nei confronti dei soggetti che: (a) dissuadano i dipendenti dal segnalare condotte illecite o poste in essere in violazione del Modello di Organizzazione e Gestione o delle procedure; (b) pongano reiteratamente in essere atti discriminatori e/o ritorsivi nei confronti di coloro che abbiano provveduto ad inviare segnalazioni all'OdV (c) inoltrino plurime segnalazioni false o caluniose con dolo o colpa grave.
 - ❖ licenziamento senza preavviso nel caso di comportamento non conforme che integri gli estremi di uno dei reati presupposto e che sia tale da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D.Lgs. 231/01 o che rappresenti la terza violazione commessa in relazione ad attività sensibili nell'arco di un anno solare, tale da far venire meno la fiducia della società nei confronti del lavoratore e da causare un grave nocumento alla stessa. Il licenziamento senza preavviso è altresì disposto nei confronti di chi ponga in essere condotte fraudolente dolosamente preordinate ad aggirare i presidi implementati dalla società e ad indurre in errore gli organi di controllo. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - falsificazione della documentazione delle operazioni compiute nelle ispezioni;
 - distruzione, occultamento o alterazione della documentazione aziendale;
 - falsificazione delle relazioni e/o informazioni trasmesse al CdA o all'OdV;
 - falsa comunicazione al CdA o all'OdV, alle scadenze stabilite, dell'elenco delle attività di consulenza gestite in deroga ai principi standard;
-



- doloso ostacolo alle altrui funzioni di controllo o impedimento di accesso a documenti aziendali a soggetti aventi titolo.

Qualora la violazione venga posta in essere da parte di dirigenti o da soggetti che, per quanto non inquadrati come tali, svolgono funzioni di "direzione e coordinamento", la violazione, oltre a comportare l'applicazione delle sanzioni elencate *supra*:

- ❖ potrà essere considerata in sede di valutazione annuale delle prestazioni quale elemento negativo ai fini del raggiungimento degli obiettivi individuali prefissati e/o della spettanza, o determinazione della misura, della retribuzione variabile eventualmente prevista dal contratto individuale, dalla contrattazione collettiva o da regolamenti e usi aziendali;
- ❖ potrà comportare la revoca, totale o parziale, delle eventuali procure o deleghe di funzioni, con perdita del relativo eventuale specifico compenso

6.2.2. Le sanzioni applicabili ai soggetti che ricoprono cariche sociali: se la violazione del Modello di Organizzazione e Gestione o dei documenti in esso richiamati è attribuibile ad uno dei componenti degli organi amministrativi e/o di controllo della società, l'Organismo di Vigilanza, anche in via disgiunta, deve tempestivamente informare il CdA, il Collegio Sindacale ed il Responsabile delle Risorse Umane. Nello specifico:

- ❖ 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;
- ❖ 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

I soggetti che ricoprono cariche sociali di MS4825 potranno essere sanzionati:

- ❖ per le violazioni già descritte nei paragrafi precedenti;
- ❖ per il mancato aggiornamento e/o modifica del Modello di Organizzazione e Gestione e delle *policies*, pur a fronte di motivata richiesta da parte dell'Organismo di Vigilanza;



- ❖ per la mancata eliminazione delle violazioni del Modello Organizzativo;
- ❖ per condotte ritorsive e/o discriminatorie ai danni di soggetti che abbiano inviato una segnalazione ai sensi del D.Lgs. 24/23 o per la violazione del principio di riservatezza in ordine all'identità del soggetto segnalante;
- ❖ per il mancato adempimento, per negligenza o imperizia, degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'art. 7, comma 1, D.Lgs. 231/01;
- ❖ per altre violazioni non rientranti tra quelle sopra elencate, ma aventi, per le loro caratteristiche ed in relazione al caso concreto, analoga gravità.

Oltre a quelle già menzionate, le sanzioni irrogabili all'autore della violazione potranno essere:

- (1) la perdita parziale o totale della eventuale retribuzione variabile (bonus, compensi legati ad obiettivi e simili);
- (2) la revoca parziale delle eventuali procure o deleghe di funzioni, con perdita del relativo eventuale specifico compenso;
- (3) la revoca dell'incarico, con perdita dell'eventuale compenso.

Qualora il soggetto sia incorso in una violazione di gravità tale da imporre la revoca parziale o totale delle procure o deleghe di funzioni o dello stesso incarico, la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato. Nel caso in cui alla sospensione segua la revoca, quest'ultima avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

6.2.3. Le sanzioni applicabili ai soggetti e/o società terze che collaborano con Microsoft 4825 Italy S.r.l.: oltre a prevedere sanzioni in capo ai dipendenti o a coloro che ricoprono una carica sociale, MS4825 ha previsto che anche i terzi che collaborano a vario titolo con la Società possano essere sanzionati per le violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione o delle procedure e/o istruzioni operative in essi richiamate. La soluzione è conforme alle più recenti linee guida adottate da Confindustria che, sul punto, precisano come *“si possono ipotizzare sanzioni quali la diffida al puntuale rispetto del modello, l'applicazione di una penale o la risoluzione del contratto che lega l'impresa al terzo, a seconda della gravità della violazione contestata”*. A questo proposito *“occorre inserire nel contratto apposite clausole, volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal D.*



Lgs. 231/2001, nonché l'impegno a prendere visione delle misure definite dall'ente (ad es. modello, codice etico), al fine di promuovere anche l'eventuale definizione di ulteriori e più efficaci strumenti di controllo".²⁸

Nel caso di violazioni commesse da terzi estranei alla Società e salvo specifiche statuizioni contrattuali, le sanzioni potranno essere:

- ❖ l'impossibilità di accreditarsi all'interno del portale fornitori di Microsoft Corporation;
- ❖ la cessazione del rapporto con il terzo e/o la cancellazione dello stesso dall'albo dei fornitori/consulenti della Società e/o del Gruppo.

7. L'APPROVAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE E LE VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DELLO STESSO.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 6, comma primo, lett. a) del D.Lgs. 231/01 – che qualifica il Modello di Organizzazione e Gestione come un atto di emanazione dell'Organo dirigente – il presente documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Microsoft 4825 Italy S.r.l., che dovrà altresì formalmente provvedere ad approvare tutte le successive modifiche e integrazioni.

Le deliberazioni in ordine alla modifica del Modello sono assunte su proposta dell'Organismo di Vigilanza, che provvede periodicamente alla verifica dell'idoneità ed adeguatezza del sistema di gestione del rischio implementato dalla società, individuando gli interventi da realizzare.

In questo senso, il Modello di Organizzazione e Gestione, dovrà essere tempestivamente integrato a cura dell'OdV:

- ❖ in occasione di interventi normativi e/o di significativi arresti giurisprudenziali che interessino la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/01;
- ❖ a fronte di mutamenti nell'assetto interno della Società o nelle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- ❖ laddove vengano commesse gravi violazioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico e/o delle SOP che – a prescindere dalla successiva attivazione di un procedimento penale – ne mettano in discussione l'idoneità o l'efficacia.

²⁸ P. 74 delle Linee Guida richiamate.



Nel procedere a tali modifiche, l'OdV– nei limiti del *budget* attribuito – potrà avvalersi di professionisti terzi.

Se le modifiche legate ad interventi normativi, all'identificazione di nuove attività sensibili, alla commissione di reati presupposto o al riscontro di gravi carenze e/o lacune debbono sempre essere oggetto di un'apposita delibera del C.d.A., le variazioni meramente formali o descrittive potranno essere autonomamente apportato dallo stesso Organismo di Vigilanza. Con la predetta espressione, si fa riferimento ad elementi o informazioni che si possono trarre da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione o dalle competenti funzioni aziendali (come, ad esempio, eventuali ridefinizioni dell'organigramma o nuove procedure).