

***D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231***  
***La responsabilità amministrativa degli enti***  
***Il "progetto 231" nel Gruppo Mediaset***

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset

A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito “**Decreto 231**”) e al fine di conformarsi alle disposizioni in esso contenute, le società del Gruppo Mediaset hanno posto in essere le attività per completare l'**adeguamento** dei propri modelli di organizzazione, gestione e controllo, sulla base:

- delle **Linee Guida** elaborate sul tema da **Confindustria**;
- di specifiche iniziative già attuate dal Gruppo Mediaset in materia di “**corporate governance**” e di **controllo interno**.

**Mediaset SpA** e le **controllate italiane**, a partire dal luglio 2003, hanno, pertanto, adottato attraverso apposite delibere dei Consigli di Amministrazione i propri modelli di organizzazione, gestione e controllo.

I **Modelli** sono stati **successivamente adeguati** (a partire dal novembre 2006) in relazione alle ulteriori disposizioni normative emanate nell'ambito di applicazione del Decreto 231 (es. reati di “*market abuse*”) nonché in considerazione dei primi interventi giurisprudenziali in tema di modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Nel corso del 2008 è stato svolto un **ulteriore processo di adeguamento**, che ha tenuto conto – tra l'altro – delle nuove fattispecie di illecito introdotte quali reati presupposto dalla Legge 123/2007, delle norme sull'antiriciclaggio e delle disposizioni in materia di reati informatici e di trattamento illecito dei dati, nonché dei progressivi interventi giurisprudenziali.

Entro la fine del 2008 è prevista, pertanto, l'adozione da parte di Mediaset SpA e delle sue controllate italiane di nuovi modelli di organizzazione, gestione e controllo.

## I modelli di organizzazione, gestione e controllo

Secondo quanto indicato all'art. 6, comma 2 del Decreto 231, i **modelli organizzativi** devono:

**Individuare le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi reati**

**Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire**

**Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati**

**Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli**

**Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei modelli**

## Le Linee Guida di Confindustria

Al fine di agevolare gli enti nella predisposizione di idonei modelli di organizzazione, gestione e controllo, Confindustria segnala alcuni punti fondamentali.

### Identificazione delle "aree di attività a rischio"



**Analisi del contesto aziendale** per evidenziare in quale area/settore aziendale e secondo quali modalità sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto 231.

### Predisposizione del sistema di controllo



**Valutazione del sistema esistente** all'interno dell'ente ed **eventuale suo adeguamento** per progettare un sistema di controllo atto a prevenire la commissione degli illeciti previsti dal Decreto 231.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo individuate da Confindustria sono:

- ✓ Codice Etico
- ✓ Sistema organizzativo
- ✓ Procedure manuali ed informatiche
- ✓ Poteri autorizzativi e di firma
- ✓ Sistemi di controllo e di gestione
- ✓ Comunicazione al personale e sua formazione

## Le Linee Guida di Confindustria (segue)

Confindustria evidenzia che un concetto nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di **rischio accettabile**. Nell'ambito del Decreto 231 non può essere applicato in via esclusiva il criterio della logica economica dei costi (valido, invece, nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di *business*), in quanto riduttivo e fuorviante.

Ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto 231 va definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure preventive da introdurre per evitare la commissione dei reati presupposto, onde evitare rispercussioni sull'operatività aziendale.

Secondo Confindustria tale soglia concettuale di accettabilità può essere così rappresentata:

### Reati dolosi



**Sistema di prevenzione** tale da **non** poter essere **aggirato se non fraudolentemente**. Ciò è in linea con la logica della "*elusione fraudolenta*" del modello organizzativo quale esimente espressa dal Decreto 231 ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente.

### Illeciti colposi

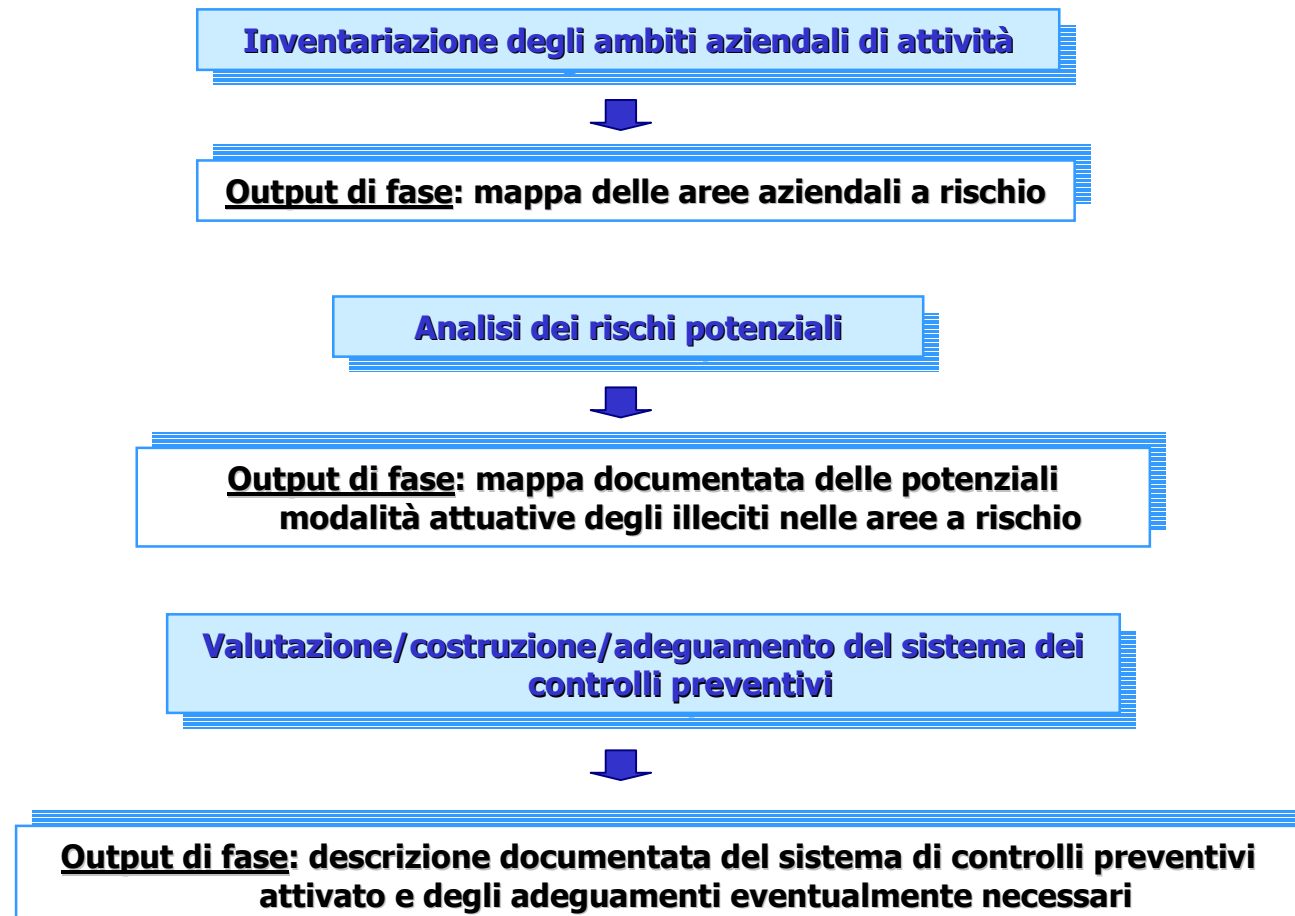


**Realizzazione** di una **condotta** (non accompagnata dalla volontà dell'evento morte/lesioni personali) **che viola il modello organizzativo di prevenzione** nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto 231 da parte dell'apposito organismo.

In questi casi, infatti, l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime.

## Le Linee Guida di Confindustria (segue)

Nelle Linee Guida Confindustria esplicita i passi operativi che l'ente deve compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto 231.



## Le Linee Guida di Confindustria (segue)

Secondo Confindustria, le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti **principi**.

**Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione, transazione e azione**

**Applicazione del principio di separazione delle funzioni, in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo**

**Documentazione dei controlli**

**Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione del Codice Etico e del modello di organizzazione, gestione e controllo**

**Individuazione dei requisiti dell'Organo di Vigilanza e Controllo, tra i quali: autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità di azione.**

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: l’approccio metodologico

Dopo l’entrata in vigore del Decreto 231, è stato costituito un **gruppo di lavoro**, composto da diverse funzioni aziendali (Direzione Internal Audit, Direzione Affari Legali, Direzione Affari Societari, Direzione del Personale, Organizzazione e Servizi) che, avvalendosi anche di consulenti esterni, si è occupato dello **studio della nuova normativa** e ha svolto una serie di attività volte a completare l’**adeguamento** e l’**implementazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo** di **Mediaset SpA** e delle **controllate italiane**, tenendo conto delle rispettive strutture e della specifica operatività aziendale di ciascuna.

Autonome iniziative di definizione dei rispettivi protocolli e procedure, in linea con i principi dei modelli organizzativi ex Decreto 231, nel rispetto della normativa vigente in materia nei rispettivi paesi di domicilio ed in relazione alle attività caratteristiche nonché agli specifici ambiti di operatività, sono state assunte dalle **controllate estere**.

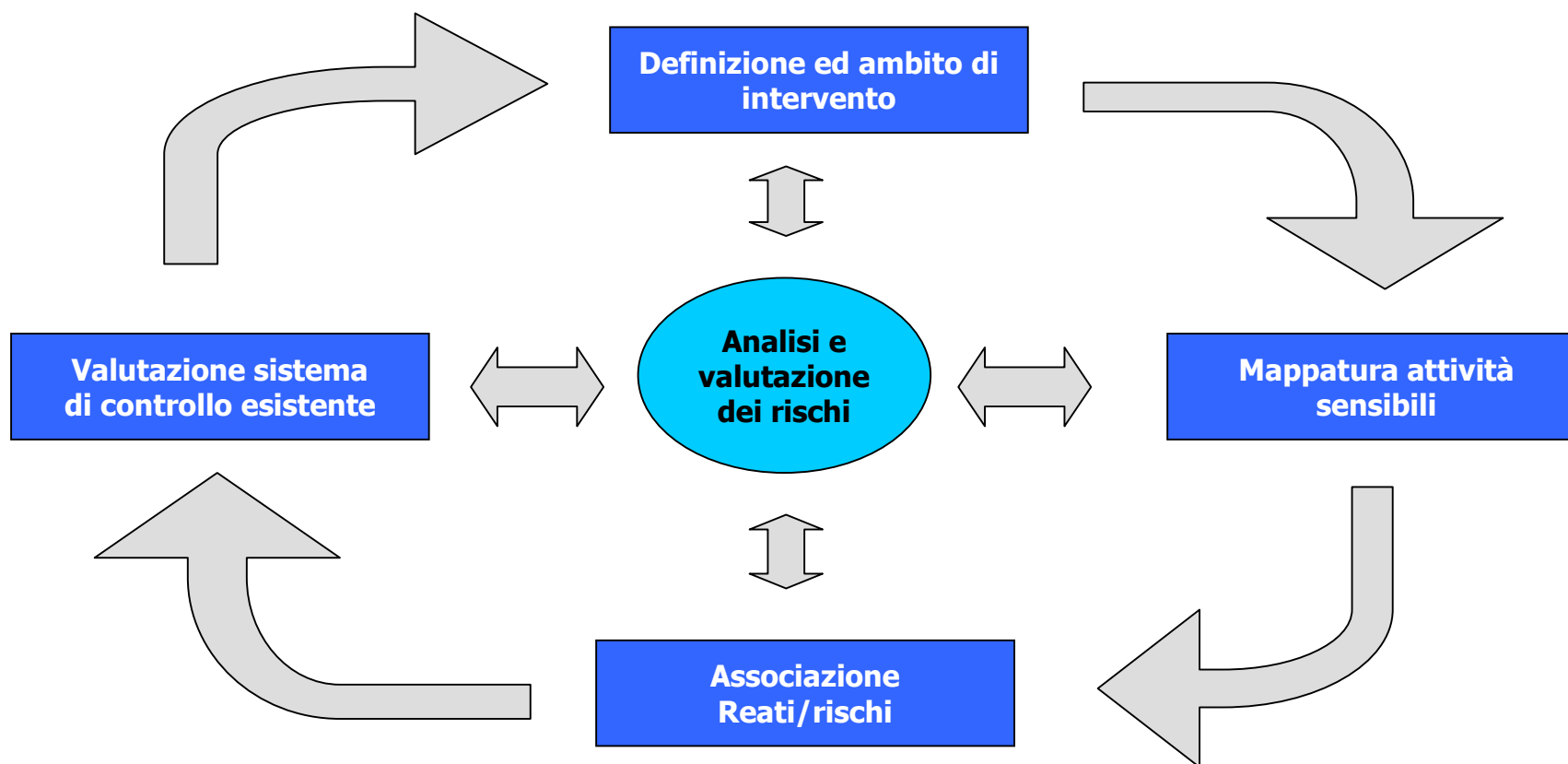
Tali attività sono state svolte nella convinzione che l’adozione (e i successivi aggiornamenti) dei modelli organizzativi, al di là delle prescrizioni del Decreto 231, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di coloro che operano per le società del Gruppo, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto 231.

I Modelli organizzativi adottati ex Decreto 231 sono destinati a coloro che operano per Mediaset SpA e/o per le altre società del Gruppo, quale che sia il rapporto che le lega alle stesse, e, in particolare, a coloro che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo delle società;
- sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto che precede.

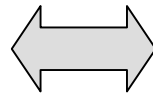
## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: l’approccio metodologico (segue)

Così come indicato da Confindustria, per l’adozione della prima versione dei modelli organizzativi (nonché per i successivi aggiornamenti) sono state utilizzate le tecniche di “*risk assessment*”, sulla base dei consolidati riferimenti internazionali in tema di controllo interno e “*corporate governance*” nonché dei sistemi di autovalutazione dei rischi già presenti nelle più avanzate realtà aziendali italiane.

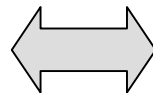


## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: l’approccio metodologico (segue)

In sintesi, il processo di definizione dei modelli organizzativi si è articolato in **due fasi principali**:



**Analisi del contesto aziendale** per mettere a fuoco in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare gli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto 231.



**Valutazione del sistema d’organizzazione, gestione e controllo dei rischi già esistente** nelle singole realtà aziendali e suo successivo adeguamento, integrando o modificando i controlli preventivi esistenti nonché formalizzandoli in specifiche procedure, qualora necessario, al fine di contrastare efficacemente i rischi identificati.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: l’approccio metodologico (segue)

Per maggior chiarezza, il **processo** che ha condotto all’adozione (e ai successivi aggiornamenti) dei modelli organizzativi delle società del Gruppo Mediaset si è articolato lungo le seguenti **fasi di dettaglio**:

- ❑ **raccolta** ed **analisi preliminare** della **documentazione** rilevante ai fini del processo;
- ❑ **analisi** ed **individuazione preliminare** delle **aree potenzialmente esposte al rischio** di commissione degli illeciti previsti dal Decreto 231;
- ❑ **identificazione** delle **posizioni organizzative rilevanti** nell’ambito di tali aree (“*key officers*”);
- ❑ elaborazione di **questionari** e **schede** per la raccolta delle informazioni rilevanti per l’analisi dello “stato dell’arte”;
- ❑ raccolta ed analisi delle informazioni attraverso **interviste** ai “*key officers*” precedentemente individuati;
- ❑ **rielaborazione delle informazioni** raccolte attraverso l’analisi documentale e le interviste e completamento di schede specifiche per ciascuna aree/processo potenzialmente a rischio di commissione degli illeciti ex Decreto 231;
- ❑ completamento dell’analisi di “*risk assessment*” dei processi inerenti alle “aree di attività a rischio” di commissione degli illeciti ex Decreto 231, con descrizione delle eventuali criticità riscontrate (“*Gap Analysis*”);
- ❑ **individuazione** di **soluzioni** ed **azioni** volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate (“*Action Plan*”);
- ❑ articolazione e **stesura conclusiva** dei **modelli organizzativi**;
- ❑ realizzazione di un **archivio** della documentazione prodotta nell’ambito del processo.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: l’approccio metodologico (segue)

### Analisi preliminare della documentazione ed individuazione delle “aree di attività a rischio”

In questa fase sono state raccolte la documentazione e le informazioni utili a fornire un quadro complessivo (e, nel corso del tempo, aggiornato) delle attività svolte dalle società del Gruppo, del loro assetto organizzativo, delle procedure aziendali e del sistema di controlli in essere.

A mero titolo esemplificativo, le informazioni hanno in particolare riguardato:

- gli **organigrammi** aggiornati e dettagliati delle società del Gruppo;
- il **quadro regolamentare e procedurale interno** (es. deleghe di funzioni, processi decisionali, linee guida organizzative, procedure operative, etc.);
- la documentazione inerente **ordini di servizio, comunicazioni interne** ed ogni **altra evidenza documentale** utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalle società e del sistema organizzativo esistente.

L’analisi della suddetta documentazione ha consentito:

- di definire (e, successivamente di aggiornare) le “*aree di attività a rischio*”, ovvero gli ambiti di attività delle società in cui potrebbero configurarsi, seppure a livello astratto, le fattispecie delittuose previste dal Decreto 231, e i “*processi strumentali*” alla eventuale commissione di tali illeciti;
- di identificare le funzioni aziendali/aree organizzative coinvolte nonché la misura e le modalità di tale coinvolgimento.

Nell’ambito di tale analisi sono stati inoltre individuati i referenti per ciascuna area di attività a rischio o processo strumentale (“*Key Officers*”) per la successiva fase di indagine.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: l’approccio metodologico (segue)

### Elaborazione delle schede di rilevazione e svolgimento delle interviste

Successivamente ad una prima analisi, si è proceduto a predisporre alcune schede/questionari opportunamente strutturati a supporto delle interviste effettuate ai soggetti, precedentemente identificati, che occupano i ruoli chiave nell’organizzazione aziendale (“*Key Officers*”), al fine di cogliere gli aspetti salienti delle funzioni, delle unità e delle posizioni organizzative, delle attività da queste svolte e delle relative aree e/o processi presidiati.

Tra gli elementi indagati possiamo annoverare:

- l’**organizzazione interna**;
- il grado di **autonomia finanziaria**;
- le principali **attività svolte** dalla funzione/posizione/unità organizzativa;
- le **modalità di svolgimento** di tali attività;
- il **livello di proceduralizzazione** delle attività e l’esistenza di linee guida comportamentali;
- le **attività di controllo effettuate** sulle attività svolte dalla funzione/posizione/unità organizzativa; etc.

Attraverso le interviste è stato possibile identificare con maggiore livello di dettaglio gli ambiti di attività ed i processi strumentali potenzialmente sensibili (già in parte individuati nella precedente fase di analisi).

In tal modo è stato possibile raccogliere le informazioni necessarie a rilevare la **situazione attuale** e gli **ambiti di miglioramento** del sistema di controlli interni delle società; per ciascun processo è stata predisposta un’apposita scheda di rilevazione e di formalizzazione delle informazioni raccolte.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: l’approccio metodologico (segue)

### Completamento dell’analisi di “*risk assessment*” e individuazione delle criticità (Gap Analysis)

Sulla base della rielaborazione delle schede/questionari di rilevazione e delle interviste con i Key officers, in questa fase si è completata l’analisi di “*risk assessment*”, avviata nelle precedenti fasi, finalizzata a:

- effettuare una valutazione delle funzioni/attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi di commissione degli illeciti previsti dal Decreto 231;
- esprimere una valutazione sul sistema organizzativo e di controllo presente nelle società del Gruppo nel suo complesso.

In primo luogo l’analisi e la valutazione di “*risk assessment*” si è incentrata sulla definizione delle specifiche fattispecie di illecito potenzialmente associabili a ciascuna area/processo sensibile (con indicazione, a titolo esemplificativo, di alcune delle possibili modalità attuative degli illeciti).

In secondo luogo è stato, quindi, analizzato il sistema dei controlli interni, applicato a ciascuna area/processo sensibile confrontandolo (c.d. **Gap Analysis**) con il sistema di controllo “ottimale” desumibile dal Decreto 231, dalle Linee Guida di Confindustria e dalla *best practice* in materia.

In particolare sono state indagate la previsione, l’effettiva applicazione e l’adeguatezza delle seguenti **tipologie di controlli**:

- controlli attinenti l’ambito dei poteri e delle responsabilità;
- controlli attinenti l’organizzazione;
- controlli informatizzati;
- altre tipologie di controlli.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: l’approccio metodologico (segue)

### Individuazione di soluzioni volte al superamento delle criticità rilevate (Action Plan)

In questa fase si sono valutati e condivisi gli interventi migliorativi necessari per ridurre ad un livello considerato ragionevole i “gap” rilevati, tenendo conto, da un lato, dei costi, anche organizzativi, legati all’azzeramento dei “gap” e, dall’altro, l’effettivo beneficio alla luce dell’effettiva consistenza del rischio di commissione degli illeciti previsti dal Decreto 231.

Le principali finalità che hanno guidato questa attività sono:

- ridurre la possibilità che siano commessi gli illeciti oggetto del *risk assessment*;
- garantire un giusto equilibrio tra controlli effettuati, linearità del processo decisionale e carico di lavoro;
- rendere documentata e, conseguentemente, controllabile ogni attività rilevante ai fini del Decreto 231.

### Definizione, adeguamento ed aggiornamento dei modelli di organizzazione gestione e controllo

Alla fase di analisi, diagnosi e progettazione è seguita la **fase realizzativa**, che ha condotto alla definizione/adeguamento e ai successivi aggiornamenti dei modelli organizzativi delle società del Gruppo.

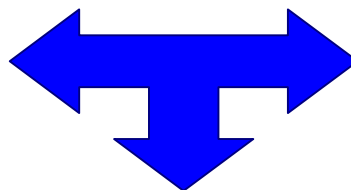
## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: i Modelli organizzativi

### SCOPO PRINCIPALE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI

Definire un **sistema strutturato ed organico** di procedure/regole di comportamento ed attività di controllo, da svolgersi principalmente in via preventiva, al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di illecito contemplate dal Decreto 231.

### FINALITA'

Informare e sensibilizzare i destinatari e, in particolare, coloro che operano nelle “*aree di attività a rischio*” e nei “*processi strumentali*”, sulla eventualità di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni definite, in un illecito passibile di sanzioni, non solo nei propri confronti ma anche in quelli della società.



Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono condannate dalla società in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui le società del Gruppo Mediaset si ispirano nello svolgimento delle proprie attività e nell’espletamento della propria missione aziendale.

Consentire alla società di intervenire tempestivamente, anche in via preventiva, attraverso il monitoraggio costante sulle aree considerate potenzialmente a rischio, al fine di prevenire e/o comunque contrastare la commissione degli illeciti contemplati dal Decreto 231.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: il Codice Etico

Il primo passo del processo di costruzione dei modelli organizzativi è stato l’**adozione del Codice Etico del Gruppo Mediaset** nel corso del 2002.



Definire con chiarezza l’insieme dei valori che il Gruppo Mediaset riconosce, accetta e condivide, nel convincimento che l’etica nella conduzione degli affari sia da perseguire quale condizione di successo per l’impresa.

Il Codice Etico è stato oggetto di una revisione nel marzo del 2008; a seguito della sua adozione e della successiva modifica è stato consegnato ai componenti degli organi sociali, a tutti i lavoratori dipendenti nonché ai collaboratori/fornitori aventi relazioni d’affari con le società del Gruppo

Il Codice Etico del Gruppo Mediaset:

- ✓ ha **efficacia cogente** per i dipendenti, amministratori, collaboratori e fornitori delle società del Gruppo;
- ✓ stabilisce, quale principio imprescindibile dell’operato del Gruppo Mediaset, il **rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti**;
- ✓ sancisce i **principi di comportamento** cui ci si deve attenere nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e degli incarichi aziendali;
- ✓ costituisce anche un **riferimento interpretativo** nella concreta applicazione dei modelli organizzativi.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: “aree di attività a rischio” e processi strumentali

### AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO



Aree aziendali interessate a potenziali casistiche di reato. Nell'individuazione delle stesse si è tenuto conto degli specifici ambiti di attività delle società del Gruppo ( ad es. gestione di reti televisive nazionali analogiche e digitali, offerta di contenuti televisivi a pagamento, attività editoriale, gestione di piattaforme multimediali, teleshopping, gestione di infrastrutture di rete, attività di produzione e distribuzione cinematografica, raccolta pubblicitaria, etc.).

Qui di seguito si riportano le “**aree di attività a rischio**” identificate per **Mediaset SpA**:

- realizzazione di programmi di formazione e/o di servizi per il personale finanziati con il contributo di fondi pubblici;
- gestione degli adempimenti necessari per l'ottenimento e/o rinnovo di autorizzazioni, licenze e/o concessioni da parte della Pubblica Amministrazione;
- effettuazione di adempimenti obbligatori nei confronti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità Pubbliche di vigilanza e la gestione dei rapporti con le stesse in occasione di verifiche e controlli;
- gestione dei rapporti con la società di revisione, con il Collegio sindacale e con i soci;
- gestione dei procedimenti giudiziari, extragiudiziali o arbitrari;
- predisposizione del bilancio societario, del bilancio consolidato, delle relazioni infrannuali, della relazione sulla gestione e dell'informativa societaria in generale;
- gestione e la comunicazione delle informazioni privilegiate;
- la prevenzione degli infortuni sul lavoro e, in generale, dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori (anche nell'ambito degli appalti);

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: “aree di attività a rischio” e processi strumentali (segue)

### PROCESSI STRUMENTALI



Processi nei quali potrebbero, in astratto, realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati

Analogamente sono stati individuati i “*processi strumentali*” alla eventuale commissione di illeciti contemplati dal Decreto 231, che per **Mediaset SpA** sono i seguenti:

- gestione delle risorse finanziarie;
- gestione degli acquisti di beni e servizi;
- gestione della vendita di beni e servizi;
- selezione ed assunzione del personale;
- gestione delle spese per liberalità e sponsorizzazioni, rappresentanza e omaggistica a terzi;
- gestione dei sistemi informativi aziendali.

Il risultato del processo di analisi delle “*aree di attività a rischio*” e dei “*processi strumentali*” è – come già segnalato – raccolto in **documenti** conservati presso la società.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: le procedure riferibili ai modelli organizzativi

Al termine del processo di codifica delle prassi di organizzazione, gestione e controllo esistenti nonché di codifica e/o aggiornamento delle procedure/regole di comportamento aziendali, le società hanno individuato le **procedure riferibili ai modelli organizzativi ex Decreto 231**, le hanno raccolte in appositi documenti conservati presso le stesse, portandole di volta in volta a conoscenza dei destinatari e mettendole comunque a disposizione degli stessi anche mediante pubblicazione nella intranet aziendale.

Le procedure riferibili ai modelli organizzativi ex Decreto 231, così come le altre norme societarie interne, rispondono a **principi generali di controllo interno** tesi a garantire una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati e, nello specifico, il rispetto delle disposizioni del Decreto 231.

In linea generale il **sistema di controllo interno** delle società del Gruppo deve essere **idoneo a**:



Garantire, nell'ambito dei processi aziendali, un **adeguato livello di separazione di funzioni**, così da impedire il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse nelle competenze assegnate.



Assicurare l'attribuzione di **poteri autorizzative di firma** coerenti con le responsabilità gestionale ed organizzative assegnate.



Garantire, nell'ambito delle attività operative ed amministrativo-contabili, l'utilizzo di sistemi e procedure che assicurino la **registrazione completa e accurata** dei **fenomeni aziendali** e dei **fatti della gestione**.



Assicurare che la gestione delle risorse finanziarie avvenga nel pieno rispetto delle normative vigenti e che ogni **movimentazione finanziaria** sia preventivamente **autorizzata** nonché accuratamente e completamente **registrata e rendicontata**.



Garantire la **tracciabilità** delle **attività di controllo** e di **monitoraggio** effettuate sui processi operativi e sulle attività amministrativo-contabili

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: il sistema sanzionatorio

La violazione delle norme del Codice Etico del Gruppo Mediaset nonché dei principi contenuti nei Modelli adottati dalle società del Gruppo e nelle procedure ad essi riferibili comportano l’applicazione di sanzioni. Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto instaurato con le Società del Gruppo e possono determinare, quale conseguenza, specifiche azioni (contestazioni disciplinari, risoluzioni contrattuali, etc.) a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall’eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento integri o meno una fattispecie di illecito e dell’esito del conseguente giudizio.



**Lavoratori  
dipendenti**

Le violazioni costituiscono **inadempimento delle obbligazioni primarie derivanti dal rapporto di lavoro** e sono passibili di sanzioni disciplinari:

- nel rispetto del CCNL applicabile;
- secondo le procedure ex art. 7 Statuto dei Lavoratori.



**Dirigenti**

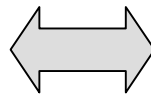
Vale quanto indicato per i dipendenti, con specifico riferimento ai CCNL Dirigenti applicabile.

### INDICI DI VALUTAZIONE

- ✓ rilevanza degli obblighi violati;
- ✓ intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- ✓ comportamento complessivo ed eventuale recidiva;
- ✓ posizione funzionale e mansioni del dipendente
- ✓ altre particolari circostanze rilevanti che accompagnino la violazione

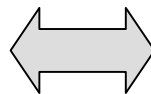
## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: il sistema sanzionatorio

**Collaboratori  
Fornitori e  
soggetti aventi  
relazioni d'affari**



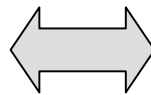
Le violazioni possono costituire **inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte** e comportare, se del caso, la **risoluzione del contratto** e il risarcimento dei danni subiti dalla società interessata.

**Amministratori  
Sindaci**



Gli **organi sociali** competenti adottano caso per caso le **iniziative più opportune**, applicando la normativa di tempo in tempo vigente.

**Organo di  
Vigilanza e  
Controllo**



Si applicano le sanzioni previste per i dipendenti o i collaboratori, a seconda che si tratti di un membro interno o esterno.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: l’Organo di Vigilanza e Controllo

L’art. 6 del Decreto 231 prevede una forma specifica di esonero dal regime di responsabilità amministrativa qualora l’ente dimostri che:

- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli organizzativi nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un **organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo**;
- **non** vi è stata **omessa o insufficiente vigilanza da parte di tale organismo**.

Il dato normativo è estremamente chiaro nel definire la necessità che ogni società (anche facente parte di un Gruppo) che si doti di un modello organizzativo a norma del Decreto 231, debba avere un proprio Organo di Vigilanza e Controllo.

In attuazione di quanto sopra, i **Consigli di Amministrazione di Mediaset SpA** e delle **società controllate** hanno nominato il proprio Organo di Vigilanza e Controllo.

In particolare, all’atto dell’adozione dei primi Modelli organizzativi ex Decreto 231 (ovvero a partire dal luglio 2003), le società del Gruppo Mediaset hanno istituito – ciascuna nel proprio assetto organizzativo aziendale - tale organo di controllo e vigilanza (“**OVC**”), individuando, quale soggetto più idoneo a svolgere tali funzioni, **la figura del preposto al controllo interno**. La scelta è stata quindi di un **organo monocratico**, comunque in possesso dei requisiti di **autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d’azione** richiesti per tale funzione.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: l’Organo di Vigilanza e Controllo

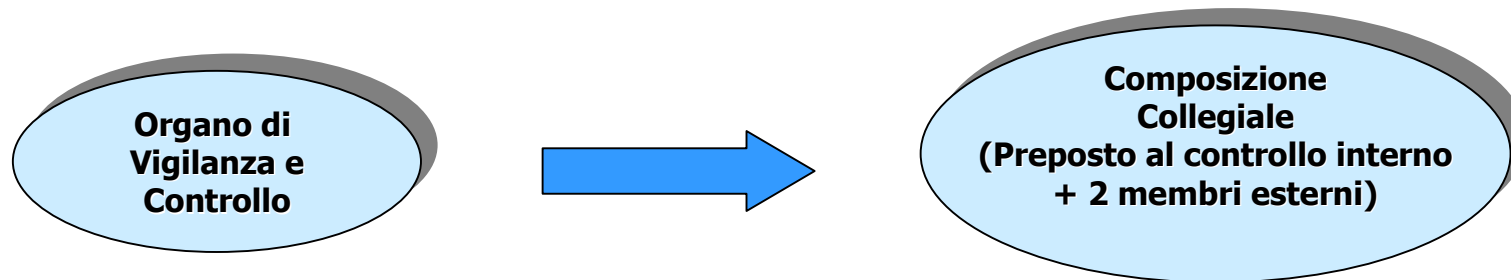
Nel corso dell’ultimo anno, sulla base di quanto emerso in termini giurisprudenziali, di quanto indicato dalle Linee Guida di Confindustria e, comunque, suggerito dalle attuali “*best practices*”, si sono svolte delle riflessioni sulla **composizione dell’OVC**.

In particolare:

- ✓ nonostante il D. Lgs. 231/01 non fornisca alcuna indicazione in ordine alla composizione dell’organismo di vigilanza (monocratico o collegiale), in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell’ente, unitamente al profilo di effettività dei controlli, la scelta di un **organismo collegiale** sembrerebbe dare maggiori garanzie, specialmente laddove a soggetti dell’ente siano affiancati soggetti esterni, comunque in possesso di comprovate conoscenze aziendali ovvero professionalità con capacità specifiche in tema di attività di ispezione e consulenza o nell’ambito di alcuni specifici reati presupposto (es. salute e sicurezza nei luoghi di lavoro);
- ✓ per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del modello organizzativo, nelle aziende di grandi e medie dimensioni risulta necessaria la presenza di una **struttura dedicata** esclusivamente e a tempo pieno all’attività di vigilanza sul modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari;
- ✓ oltre alle competenze professionali specifiche, sono necessari alcuni **requisiti soggettivi formali** che garantiscano ulteriormente l’autonomia e l’indipendenza richiesta dai compiti e dalle funzioni da svolgere (ad es. onorabilità, assenza di conflitti di interesse, cause di ineleggibilità o decadenza, etc.) con riferimento sia ai soggetti interni sia agli esterni.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: l’Organo di Vigilanza e Controllo

Alla luce di quanto emerso dalle riflessioni svolte sulla composizione e sull’effettivo ruolo dell’OVC, in **Mediaset SpA** è stata recentemente proposta l’evoluzione dell’OVC a **organo collegiale**.



In relazione ai criteri generali offerti dal Decreto 231 per l’attuazione del sistema di organizzazione, gestione e controllo validi per qualsiasi realtà aziendale, ovvero:

- (i) **dimensione** dell’ente;
- (ii) **struttura organizzativa**;
- (iii) **natura dell’attività** esercitata;
- (iv) stato dell’**organizzazione interna**,

si è valutato a quali **società controllate** applicare la composizione collegiale dell’OVC.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: l’Organo di Vigilanza e Controllo

Ai fini di un’effettiva ed efficace attuazione dei modelli organizzativi, l’OVC deve avere **particolari caratteristiche**, quali:

**AUTONOMIA**

**INDIPENDENZA**

**PROFESSIONALITA’**

**CONTINUITA’ D’AZIONE**

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: l’Organo di Vigilanza e Controllo

L’OVC deve avere concretamente tutti i requisiti soggettivi richiesti dalla legge e necessari per l’espletamento effettivo del proprio ruolo.

### Autonomia Indipendenza

Sono fondamentali affinché l’OVC non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l’oggetto della sua attività ispettiva e di controllo e devono essere mantenuti nel tempo. La posizione dell’OVC all’interno dell’ente deve garantire l’**autonomia dell’iniziativa di controllo** da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell’ente.

Condizioni per garantire autonomia/indipendenza:

- a) se trattasi di un membro **dipendente** dell’ente, non deve esercitare compiti direttivi o di gestione, anche delegata, che lo rendano partecipe di decisioni e di attività operative, in particolare nell’ambito delle aree “sensibili”; inoltre vanno evitate situazioni di conflitto di interesse ovvero di parentela/affinità con gli organi sociali e/o i vertici aziendali;
- b) se trattasi di un **consulente esterno**, è opportuno, tra l’altro, che (i) non sia amministratore dell’ente, degli enti controllanti o controllati; (ii) non sia legato all’ente o agli enti controllanti o controllati da conflitti di interesse ovvero di situazioni di parentela/affinità che ne compromettano l’indipendenza.

### Competenza Professionalità

Trattasi di **competenze specifiche** – che devono essere possedute singolarmente e nel complesso dell’organo - in tema di attività consulenziali **in materia ispettiva e di controllo**, necessarie per l’espletamento delle funzioni attribuite all’OVC, nonché della **conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale**; tali caratteristiche, unitamente all’indipendenza (intesa come esenzione da cause di incompatibilità e motivi di conflitto di interesse con altre funzioni e/o incarichi aziendali) garantiscono l’obiettività di giudizio.

### Continuità d’azione

È quella prerogativa che consente all’OVC di svolgere una corretta e non insufficiente vigilanza, che lo rende effettivamente parte attiva del flusso di informazioni indispensabile per l’adempimento dei propri compiti e, in particolare, dell’esercizio del potere di controllo, secondo una significativa autonomia di iniziativa e di azione.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: l’Organo di Vigilanza e Controllo

### REQUISITI



- I componenti dell’OVC devono possedere **requisiti di onorabilità** – analoghi a quelli degli amministratori della Società - e di **professionalità** adeguati al ruolo da ricoprire.
- devono essere **esenti da cause di incompatibilità e motivi di conflitto di interesse** con altre funzioni e/o incarichi aziendali;
- la sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi vengono accertate dal Consiglio di Amministrazione della Società sia preventivamente alla nomina sia periodicamente - almeno 1 volta all’anno - durante tutto il periodo in cui l’OVC resta in carica;
- costituisce, inoltre, causa di **ineleggibilità** o di **revoca** per giusta causa la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile.

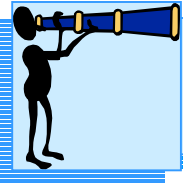
## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: l’Organo di Vigilanza e Controllo

### NOMINA, DURATA, REVOCA

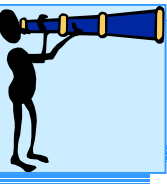


- L’OVC è **nominato dal Consiglio di Amministrazione** della Società e dura in carica fino al termine del mandato del Consiglio stesso.
- L’OVC riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.
- Il venir meno anche di uno solo dei requisiti di cui sopra, in costanza di mandato, determina la **decadenza** dell’incarico.
- L’eventuale **revoca** dei componenti dell’OVC è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.
- In caso di revoca o decadenza il Consiglio di Amministrazione della Società provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto, previo accertamento dei requisiti soggettivi richiesti.
- L’OVC decade per la revoca o la decadenza di tutti i suoi componenti: in tal caso il Consiglio di Amministrazione della Società provvede, senza indugio, alla sua ricostituzione

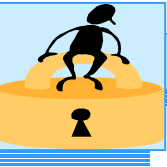
## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: compiti e attribuzioni dell’OVC



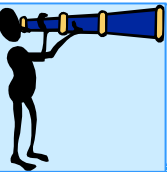
vigilare sull’osservanza delle prescrizioni del Modello organizzativo e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte dei soggetti interessati, rilevando e segnalando eventuali inadempienze e/o scostamenti comportamentali e i settori che risultano più a rischio, in funzione delle violazioni verificatesi



vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello organizzativo di prevenire ed impedire la commissione degli illeciti di cui al Decreto 231, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta



garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello organizzativo

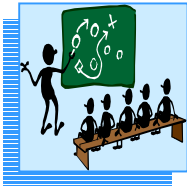


vigilare sull’opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello organizzativo, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni normative, modifiche dell’assetto organizzativo aziendale e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili

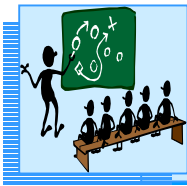


acquisire presso i destinatari del Modello organizzativo la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere ai propri compiti e alle proprie responsabilità

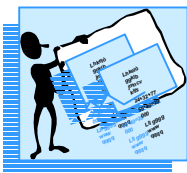
## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: compiti e attribuzioni dell’OVC



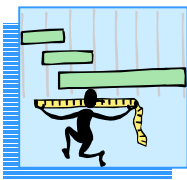
Verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione dei destinatari sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello organizzativo e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni di volta in volta pervenute



Verificare l’adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello organizzativo e nelle procedure aziendali ad esso riferibili nonché del livello di conoscenza acquisito dai destinatari, con particolare riferimento a coloro che operano nell’ambito delle “aree di attività a rischio” e dei “processi strumentali”



Svolgere una periodica attività di reporting nei confronti degli organi sociali



Raccogliere, elaborare e conservare le segnalazioni e le informazioni rilevanti trasmesse dalle varie funzioni aziendali con riferimento al Modello e alle procedure aziendali ad esso riferibili e conservare le risultanze dell’attività effettuata e la relativa reportistica

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: compiti e attribuzioni dell’OVC

Nello svolgimento della sua attività, l’OVC è supportato principalmente dalla Direzione *Internal Auditing*, e può avvalersi del **supporto di altre funzioni aziendali** (quali, ad esempio, la Direzione Affari Legali, la Direzione Affari Societari, la Direzione Personale, Organizzazione e Servizi, ecc.), ovvero di **consulenti esterni**.



**Verifiche**

su **specifiche operazioni aziendali**: l’OVC procede periodicamente ad una verifica degli atti e/o dei contratti riguardanti le “*aree di attività a rischio*” e i “*processi strumentali*”, secondo tempi e modalità dallo stesso individuate;

sulle **procedure/regole di comportamento adottate**: l’OVC procede periodicamente ad una verifica sull’efficacia e sull’effettiva attuazione delle procedure/regole di comportamento riferibili al Modello organizzativo.



**Aggiornamenti  
Adeguamenti**

Sulla base:

- ✓ delle verifiche effettuate,
- ✓ delle modifiche normative di volta in volta intervenute,
- ✓ dell’accertamento dell’esistenza di nuove aree di attività a rischio,
- ✓ in caso di violazioni del Modello e/o delle procedure ad esso riferibili

evidenzia alle funzioni aziendali competenti l’opportunità che si proceda ai relativi **adeguamenti ed aggiornamenti del Modello organizzativo e/o delle procedure**.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: l’Organo di Vigilanza e Controllo



### Budget

Ai fini specifici dell’esecuzione delle attività di vigilanza e controllo assegnate, all’OVC è attribuita annualmente un’adeguata **disponibilità finanziaria**, di volta in volta aggiornata a seconda delle specifiche esigenze determinatesi, allo scopo di consentirgli lo svolgimento dei propri compiti e attribuzioni con piena autonomia economica e gestionale.



### Funzionamento

L’OVC si riunisce (nel caso di organo collegiale) per lo meno con cadenza bimestrale e ogni qual volta ve ne sia la necessità. Di ogni riunione viene redatto apposito verbale.

Le riunioni sono validamente costituite con la presenza di tutti i membri; le decisioni sono validamente assunte a maggioranza.

E’ possibile nominare un segretario, anche al di fuori dei componenti.

Gli aspetti operativi del funzionamento possono essere disciplinati in un apposito **regolamento**.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: flussi informativi dall’OVC

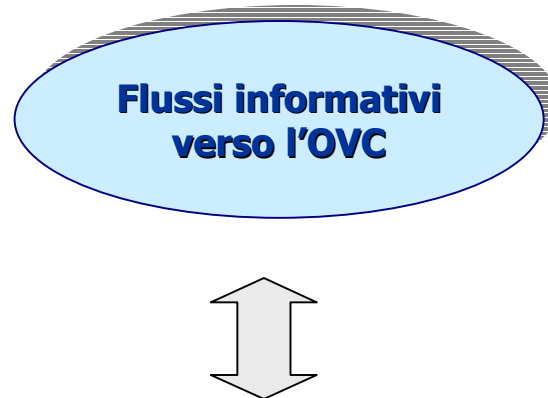


L' **OVC** di Mediaset SpA relaziona, mediante **reports scritti** e con **cadenza almeno semestrale**:

- il **CdA** - in merito all'attuazione del Modello;
- il **Comitato per il Controllo Interno di Mediaset** - in merito all'esito delle verifiche svolte e alle iniziative intraprese;
- il **Collegio Sindacale**.

Per le società controllate la reportistica è verso i CdA e i Collegi Sindacali.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: flussi informativi verso l’OVC



L’OVC stabilisce, per ogni funzione aziendale, **i contenuti, le modalità e la periodicità delle informazioni** che ritiene opportuno ricevere.

All’OVC sono trasmesse le **informazioni concernenti i provvedimenti provenienti dalla magistratura, dalla Polizia Giudiziaria o da altra Autorità**, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine o giudiziaria per una delle fattispecie di illecito rilevanti ai sensi del Decreto 231. L’OVC è prontamente informato, inoltre, qualora i Destinatari del Modello, vengano a conoscenza di fatti che integrino la commissione di illeciti previsti dal Decreto 231.

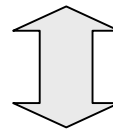
L’OVC **valuta le segnalazioni ricevute e si attiva per i necessari adempimenti**, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad effettuare indagini interne.

Ogni **informazione e segnalazione** raccolta dall’OVC viene **custodita** sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a **garantire l’integrità e la riservatezza**.

Per le finalità informative di cui sopra, l’OVC dispone anche di un indirizzo di posta elettronica “*ad hoc*”.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: attività di informazione

**Informazione**

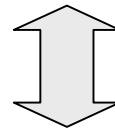


Sia all’atto della prima adozione dei Modelli organizzativi ex Decreto 231 sia al momento dei successivi adeguamenti degli stessi, le società del Gruppo Mediaset hanno posto in essere un’**apposita attività di comunicazione**, consegnando i Modelli, unitamente a alle procedure/regole di comportamento ad essi riferibili, a tutti i Destinatari (membri degli organi sociali, lavoratori dipendenti, collaboratori/fornitori).

E’ prevista la **pubblicazione nel sito internet** del Gruppo Mediaset nonché **nella intranet aziendale**.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: attività di formazione

**Formazione**



E' stata prevista una **specifica attività di formazione** riguardante:

- in generale, le **disposizioni normative** in tema di responsabilità amministrativa degli enti e le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto 231;
- più specificatamente, i **principi contenuti nei Modelli organizzativi** e nelle **procedure** ad essi riferibili nonché le **specifiche finalità preventive** che i Modelli organizzativi perseguono in tale contesto.

Essa si concretizza in:

- a) **corsi** da tenersi **in aula**;
- b) **distribuzione di un apposito corso di formazione** in modalità “**e-learning**” presente nella intranet aziendale - periodicamente aggiornato.

L' **attività di formazione**:

- (i) tiene conto ai **ruoli**, alle **funzioni** e alle **responsabilità** rivestite dai singoli destinatari nonché al livello di rischio dell'area di attività o del processo aziendale in cui gli stessi operano;
- (ii) è **adeguatamente documentata** e la partecipazione agli incontri formativi è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza.

## Il “Progetto 231” nel Gruppo Mediaset: procedure riferibili al Decreto 231

Con riferimento a **Mediaset SpA**, si elencano qui di seguito le **procedure riferibili al Modello organizzativo ex Decreto 231**, emesse e/o implementate al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto attualmente previsti:

- Acquisizione e gestione degli incarichi professionali a terzi
- Gestione degli omaggi a terzi
- Gestione dei fondi cassa
- Gestione dei rapporti con le società di revisione, con il Collegio sindacale e i soci
- Gestione dei rapporti con le autorità pubbliche in occasione di verifiche ed accertamenti
- Gestione delle spese per liberalità
- Gestione e comunicazione delle informazioni privilegiate
- Gestione incassi e Gestione pagamenti
- Gestione contratti infragruppo
- Ottenimento di contributi erogati da Enti pubblici per programmi di formazione
- Ottenimento di contributi erogati da Enti pubblici per servizi a favore di personale dipendente
- Predisposizione dei Bilanci Societari, del Bilancio Consolidato e delle Relazioni sulla gestione
- Prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro
- Selezione ed assunzione del personale
- Sicurezza informatica