



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

**Redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001
PARTE GENERALE**

26 luglio 2021

SOMMARIO

PARTE GENERALE

1. **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

- 1.1. Premesse
- 1.2. Sanzioni applicabili all'ente
- 1.3. Reati presupposto
- 1.4. Forme di esenzione da responsabilità

2. **MODELLO DI GOVERNANCE**

- 2.1. Sistema di Corporate Governance di Magicland
- 2.2. Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni
- 2.3. Protocolli relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie

3. **IL MODELLO ADOTTATO DA MAGICLAND S.P.A.**

- 3.1. Finalità del Modello
- 3.2. Rischio accettabile
- 3.3. Il Modello (struttura, destinatari e ambito di applicazione)
- 3.4. Approvazione del Modello
- 3.5. Aggiornamento e attuazione del Modello
- 3.6. Modello e Codice etico

4. **L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)**

- 4.1. Composizione
- 4.2. Revoca e sostituzione
- 4.3. Requisiti
- 4.4. Funzioni e poteri
- 4.5. Flussi informativi da e verso l'OdV e adeguamento del Modello
- 4.6. Segnalazioni
- 4.7. Modalità di trasmissione e conservazione delle informazioni e valutazione delle Segnalazioni
- 4.8. Segnalazioni riferibili ai dipendenti o a terze parti: accertamento ed esiti
- 4.9. Segnalazioni riferibili agli Amministratori, ai componenti del Collegio sindacale o dell'Organismo di Vigilanza

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Principi generali

5.2. Violazioni disciplinari: tipologia

5.3. Criteri di scelta e di commisurazione delle sanzioni. Principio del contraddittorio

5.4. Sanzioni nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti

5.5. Misure nei confronti dei collaboratori, dei fornitori, dei subappaltatori e dei partner commerciali

5.6. Misure nei confronti degli amministratori, dei sindaci e del revisore

5.7. Misure nei confronti di terze parti

6. SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

6.1. Selezione del personale

6.2. Informazione del personale

6.3. Formazione del personale

PARTE GENERALE

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

1.1. Premesse

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il “**Decreto**” o “**D.Lgs. 231/2001**”), recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e di altre strutture associative, anche prive di personalità giuridica (i c.d. “Enti”), a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”, ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità amministrativa da reato a carico degli Enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, ciò anche al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già da tempo aderito¹.

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale), che colpisce gli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.) per i reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da soggetti ad essi funzionalmente legati (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi)².

Il Decreto prevede che gli enti possano essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, a fronte del compimento di taluni reati (cd. “**reati presupposto**”) indicati tassativamente dalla legge e contenuti in un’elencazione che è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore.

Il primo criterio fondamentale d’imputazione consiste nel fatto che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente (cd. **criterio oggettivo**): ciò significa che la responsabilità dell’ente sorge qualora il fatto sia stato commesso per favorire l’ente, senza che sia necessario il conseguimento effettivo e concreto del risultato.

¹ La Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995 e del suo primo protocollo ratificato a Dublino il 27 settembre 1996; il protocollo concernente l’interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, sottoscritto a Bruxelles il 29 novembre 1996; la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee, ratificata a Bruxelles il 26 maggio 1997; la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, ratificata a Parigi il 17 dicembre 1997.

² Cfr. art. 5 del Decreto.

Il vantaggio costituisce una “concreta acquisizione di un’utilità economica”, mentre “l’«interesse» implica solo la finalizzazione del reato a quella utilità, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita”³.

L’ente non è quindi responsabile se l’illecito è stato commesso da uno dei soggetti sopra indicati nell’interesse esclusivo proprio o di terzi; e infatti, l’interesse esclusivo dell’agente o del terzo non determina alcuna responsabilità in capo all’ente, in quanto si verifica un’interruzione nello schema di immedesimazione organica, trattandosi di una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Con specifico riferimento ai reati colposi, il criterio dell’interesse o del vantaggio si appunta non già sull’evento del reato, ma sulla condotta di omessa o insufficiente adozione delle misure cautelari richieste, produttiva in quanto tale di un “risparmio di spesa” o di una “accelerazione” dei tempi di produzione.

La giurisprudenza di legittimità si è più volte espressa in merito. In particolare, secondo l’orientamento maggioritario anche una trasgressione isolata, dovuta ad un’iniziativa estemporanea dell’ente, è sufficiente ad integrarne la responsabilità, allorché le evidenze fattuali dimostrino il collegamento finalistico tra la violazione e l’interesse della persona giuridica⁴. Al contrario, altra parte – minoritaria – della giurisprudenza di legittimità ritiene integrato l’illecito solamente nel caso in cui le violazioni della normativa cautelare da parte dell’ente appaiano reiterate, e non meramente occasionali, con conseguente oggettivo interesse o vantaggio dello stesso⁵.

Il secondo fondamentale criterio di imputazione consiste invece nel fatto che il reato sia stato commesso da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l’ente stesso (cd. **criterio soggettivo**). In particolare, il reato deve essere stato commesso da:

- persone “che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso” (cd. “**soggetti in posizione apicale**” o “**soggetti apicali**”, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l’amministratore, il direttore generale o le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell’ente);

³ Ordinanza Trib. Milano, Sezione XI riesame, 20/12/04.

⁴ Cfr. da ultimo Cass, sez. IV, sentenza n. 12149 del 24.03.2021 ud. (dep. 31.03.2021), Rv. 280777 – 01.

⁵ Cfr. da ultimo Cass, sez. III, sentenza n. 3157 del 04.10.2019 ud. (dep. 27.01.2020), Rv. 278636 – 01.

- “*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti*” apicali (c.d. “**soggetti in posizione subordinata**” o “**soggetti sottoposti**”, ossia soggetti subalterni, tipicamente lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all’ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali).

L’appartenenza dell’autore del reato a una o all’altra categoria è determinante ai fini della scelta dei criteri soggettivi di imputazione applicabili al caso concreto che, in relazione alla diversa posizione nell’organizzazione dell’ente, sono necessariamente diversificati (cfr. artt. 6 e 7 del Decreto).

Se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, la responsabilità dell’ente va ricollegata al fatto che “*il vertice esprime e rappresenta la politica dell’ente*”⁶, per questo l’ente si identifica nella persona fisica che ha agito a suo vantaggio o nel suo interesse.

Se, invece, il reato è stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, la responsabilità dell’ente è collegata all’inosservanza, da parte dello stesso, degli obblighi di direzione o vigilanza, e il reato dipende dall’esistenza di gravi carenze organizzative per le quali si può muovere un rimprovero (cfr. art. 7 del Decreto). L’imputabilità del reato all’ente presuppone comunque la sussistenza (e quindi la prova) del nesso eziologico fra l’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza e la condotta delittuosa del soggetto sottoposto, tale per cui sia possibile ravvisare nei confronti dell’ente la cd. **colpa di organizzazione**.

La responsabilità dell’ente è agganciata a quella dell’autore materiale dell’illecito, ma è altresì diretta e autonoma e prescinde dall’accertamento della responsabilità di una persona fisica (cfr. art. 8 del Decreto). La giurisdizione italiana sussiste quando l’azione o l’omissione che costituisce il reato sia avvenuta sul territorio dello Stato italiano, o comunque si sia verificato in Italia l’evento che di tale azione od omissione sia la conseguenza (art. 6 co. 2 c.p.).

Gli enti aventi nel territorio dello Stato la loro sede principale (per la cui individuazione è necessario rifarsi alle norme civilistiche previste per le persone giuridiche e le imprese) rispondono anche in relazione ai reati commessi all’estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui il reato è stato commesso.

1.2. Sanzioni applicabili all’ente

⁶ Così la Relazione di accompagnamento al Decreto.

Il sistema sanzionatorio delineato dal Decreto è basato su un doppio binario: da una parte la sanzione pecuniaria e dall'altra quella interdittiva.

La **sanzione principale** e indefettibile è quella **pecuniaria**, comminata con il sistema delle quote: per ogni reato è previsto un numero minimo e uno massimo di quote, non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, e ciascuna quota corrisponde a una somma di denaro che va da euro 258,00 a euro 1.549,37. Il giudice fissa il numero delle quote sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ogni quota è invece fissato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota).

In concreto, dunque, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di euro 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di euro 1.549.370,69.

La sanzione pecuniaria ha natura amministrativa e si applica sempre, anche qualora l'ente abbia riparato le conseguenze giuridiche derivanti dal reato.

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

1. l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
2. è stato adottato o reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È, inoltre, prevista la riduzione della metà della sanzione pecuniaria se:

1. l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
2. il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Le **sanzioni interdittive**, invece, si applicano solo per quei reati per i quali sono espressamente previste e sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico (tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni);
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività) e possono essere applicate anche come strumenti cautelari prima della condanna (quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede).

Le sanzioni interdittive si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

1. l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e possono essere applicate in via definitiva nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto (se l'ente è utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati oppure quando l'ente è già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni).

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 231/2001, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

1. l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

2. L'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

L'art. 1, comma 9, lett. *b*), della legge 3/2019 stabilisce, sul terreno *repressivo*, l'aumento della durata delle sanzioni interdittive, irrogate con riguardo alla commissione dei reati presupposto di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 25: oggi fissata in una durata non inferiore ad un anno (e, dunque, non superiore a due anni nel massimo, a norma dell'art. 13, comma 2), la riforma la eleva, distinguendo a seconda del soggetto autore del reato presupposto. Se si tratta di un soggetto apicale, la sanzione interdittiva ha una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette; se, per contro, l'autore è un dipendente, la durata andrà da un minimo di due anni ad un massimo di quattro. Entra, poi, in gioco la *'carota'*, che ripristina il regime del comma 2 dell'art. 13, se, prima della sentenza di primo grado, "l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi". Questa *'carota'* determina, però, un vistoso sovrappiù con le altre condotte riparatorie. Il legislatore ha previsto che *alcune condotte riparatorie* (caratterizzate da un affastellamento di ipotesi: collaborazione processuale, restituzione del maltolto, riorganizzazione) possono ripristinare l'originario trattamento temporale, previsto nell'art. 13, comma 2, se tenute *prima della conclusione del giudizio di primo grado*. Ecco lo scenario che si prospetta: se sono poste in essere le condotte riparatorie, di cui all'art. 17 (che non contemplano la collaborazione processuale), prima dell'apertura del dibattimento, le sanzioni interdittive sono inapplicabili; realizzate, per contro, successivamente le *'nuove'*, minore durata delle sanzioni interdittive, ma a condizione che venga rispettato il limite della sentenza di primo grado. Vi è poi l'art. 78, che, come si sa, consente di *'convertire'* le sanzioni interdittive in sanzioni pecuniarie, anche in fase esecutiva, purché vengano realizzate le condotte riparatorie dell'art. 17. È da ritenere che l'ente, che prescelga le condotte riparatorie di nuovo conio, possa comunque fruire della conversione, che andrà operata sulla sanzione attenuata, ma alla condizione ulteriore che vengano eseguite le riparazioni previste dall'art. 17, che non figurano nella nuova norma premiale: vale a dire, il risarcimento del danno e l'eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato.

Accanto alle sanzioni sopra citate, vi sono altre due sanzioni:

- la **confisca**, che viene sempre applicata in caso di condanna e ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi

i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. Lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro". L'art. 53 del Decreto prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca;

- la **pubblicazione della sentenza**, che può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all'albo del comune dove l'ente ha sede. La pubblicazione è a spese dell'ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.

1.3. Reati presupposto

La responsabilità dell'ente può emergere solo dalla commissione dei reati espressamente indicati nel Decreto. L'elenco dei reati è stato via via ampliato da quando il Decreto è entrato in vigore, e ora ricomprende fattispecie assai eterogenee tra loro.

Nello specifico, i reati a cui si applica la disciplina sono i seguenti:

1. **Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro ente pubblico (artt. 24 e 25 del Decreto):**

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
- corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322 *bis* c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);

- frode in agricoltura (art. 2 della Legge 898/1986);
- peculato (art. 314 c.p.), se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* del Decreto):

- falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria (art. 491 *bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.);
- omessa comunicazione o comunicazione non veritiera di informazioni, dati, elementi di fatto rilevanti in materia di perimetro di sicurezza cibernetica nazionale (art. 1, comma 11, D. L. n. 105/2019).

3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del Decreto):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);

- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/09);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di armi più comuni da sparo (art. 407 comma 2, lettera a, numero 5 c.p.).

4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 *bis* del Decreto):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis.1* del Decreto):

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
- frodi contro le industrie internazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);

- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

6. Reati societari (art. 25 *ter* del Decreto):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 e 2621 *bis* c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.).

L'art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001 – alle lettere d) ed e) – prevede la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto, continuando però a richiamare la contravvenzione di cui all'art. 2623 c.c., comma 1 (art. 25 *ter*, lett. d) ed il delitto di cui all'art. 2623, comma 2 c.c. (art. 25 *ter*, lett. e), oggi abrogati. Prudenzialmente riteniamo opportuno integrare il Modello come se tale rinvio non fosse soltanto formale, ossia rivolto al reato di falso in prospetto così come concepito – inizialmente – nell'art. 2623 c.c., bensì concernente anche le successive modifiche della disciplina sanzionatoria dell'illecito in questione, ora diversamente disciplinato dall'art. 173 bis T.U.F. (D.Lgs. 58/1998).

Inoltre, in virtù delle novelle legislative introdotte con il D.Lgs. 39/2010:

- l'art. 2624 c.c. falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione è stato abrogato;
- l'art. 2625, comma 1 c.c. è stato così modificato:
 1. le parole: «o di revisione» sono soppresse;
 2. le parole: «ad altri organi sociali o alle società di revisione» sono sostituite dalle seguenti: «o ad altri organi sociali»;
- sono stati inseriti i nuovi reati di “falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale” (art. 27 D.Lgs. 39/2010) e di “impedito controllo” (art. 29 del medesimo decreto).

Stante la finalità preventiva degli illeciti penali del presente modello, in via prudenziale – e per le stesse ragioni esposte poco sopra per l'abrogato art. 2623 c.c. – è opportuno integrare il modello come se la responsabilità amministrativa dell'ente sussistesse anche per il compimento dei nuovi reati e delle fattispecie così come oggi riformulate.

7. Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater* del Decreto):

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater* c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinquies* c.p.);
- organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater.1* c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *quinquies.1* c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinquies.2* c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.);

- istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 della L. n. 342/1976);
- danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2 della L. n. 342/1976).

8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.) (art. 25 *quater.1* del Decreto).

9. Reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinqies* del Decreto):

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 *bis* commi 1 e 2 c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.), anche qualora si tratti di materiale di pornografia virtuale (art. 600 *quater.1* c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinqies* c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).

10. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato (art. 25 *sexies* del Decreto):

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);
- manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.).

L'ente è altresì chiamato a rispondere delle sanzioni amministrative previste dagli articoli 187 *bis* e 187 *ter* del T.U.F., che puniscono i fatti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, salve le sanzioni penali quando il fatto costituisce reato. In questo caso, ai sensi

dell'art. 187 *quinquies* l'ente risponde per gli illeciti amministrativi commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

11. Reati di omicidio e lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto):

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590, comma 3, c.p.), qualora il reato sia stato commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

12. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del Decreto):

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648 *ter.1* c.p.).

13. Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies* del Decreto):

- duplicazione, fabbricazione, vendita, noleggio, introduzione nel territorio dello Stato di programmi informatici, contenuti di banche dati, opere di ingegno (musicali, libri, pubblicazioni, ecc.) (artt. 171, 171 *bis*, 171 *ter*, 171 *septies*, 171 *octies* della L. n. 633/1941).

14. Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.) (art. 25 *decies* del Decreto).

15. Reati ambientali (art. 25 *undecies* del Decreto):

- inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.);
- disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
- inquinamento ambientale e disastro ambientale colposo (art. 452 *quinquies* c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);

- associazione per delinquere e associazione di tipo mafioso aggravata dalla finalità di commettere delitti ambientali (art. 452 *octies* c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi o aeromobili (art. 137 del D.Lgs. 152/2006);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 del D.Lgs. 152/2006);
- violazione in materia di bonifica dei siti (art. 257 del D.Lgs. 152/2006);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 del D.Lgs. 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 del D.Lgs. 152/2006);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 del D.Lgs. 152/2006);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 *bis* del D.Lgs. 152/2006);
- superamento dei valori limite di emissione e di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 del D.Lgs. 152/2006);
- importazione, esportazione, riesportazione di specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1 della L. 150/1992);
- falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (art. 3 *bis* della L. 150/1992);
- violazione delle misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art. 3 comma 6 della L. 549/1993);
- inquinamento doloso o colposo di nave (artt. 8 e 9 del D.Lgs. 202/2007).

16. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del Decreto).

Si tratta del reato di cui all'art. 22, comma 12 *bis* del D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286 che disciplina il "Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato" dei cittadini extracomunitari.

17. Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del Decreto):

- Propaganda, istigazione e incitamento, fondate in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra (art. 3 della L. 13 ottobre 1975, n. 654).

18. Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* del Decreto):

- frode in manifestazioni sportive (art. 1 della L. 13 dicembre 1989 n. 401);
- esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 della L. 13 dicembre 1989 n. 401).

19. Reati “transnazionali” (art. 10 Legge 146/2006).

L'art. 10 della L. 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell'ente, limitatamente al caso in cui il abbiano natura “transnazionale”⁷ ai sensi dell'art. 3 della medesima legge, per i delitti di:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 *bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* del D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- atti diretti a procurare l'ingresso illegale dello straniero nel territorio nazionale e favoreggiamento della sua permanenza al fine di trarvi ingiusto profitto (art. 12 commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 del D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

20. Reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies* del Decreto):

⁷ Si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 comma 1 del D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, quando l'ammontare degli elementi passivi fittizi è inferiore ad euro 100.000,00 (art. 2 comma 2 *bis* del D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D.Lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 comma 1 del D.Lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, se l'importo non rispondente al vero indicato nelle fatture o nei documenti, per periodo di imposta, è inferiore ad euro 100.000,00 (art. 8 comma 2 *bis* del D.Lgs. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D.Lgs. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione infedele (art. 4 del D.Lgs. 74/2000), se commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10.000.000 di euro;
- omessa dichiarazione (art. 5 del D.Lgs. 74/2000), se commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10.000.000 di euro;
- indebita compensazione (art. 10 *quater* del D.Lgs. 74/2000), se commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10.000.000 di euro.

21. Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* del Decreto): fattispecie previste dal D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43.

22. Commissione, nelle forme del tentativo, di uno dei delitti indicati (art. 26 del Decreto).

23. Reati commessi all'estero.

A norma dell'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati (contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001) commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del D.Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.;
- l'ente può rispondere nei casi in cui nei suoi confronti non proceda lo Stato nel quale è stato commesso il fatto;
- nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

1.4. Forme di esenzione da responsabilità

Il Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative opportune e necessarie al fine di prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che operino per suo conto. La presenza di un'adeguata organizzazione è, dunque, misura e segno della diligenza dell'ente nello svolgere le proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto: l'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione esclude, dunque, la "colpa" dell'ente ed esclude l'applicazione delle relative sanzioni.

Nello specifico, al Consiglio di Amministrazione compete l'adozione e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a), nonché la nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi della successiva lett. b).

E infatti, l'ente va esente da pena se prova:

1. di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione dei rischi-reato idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi in concreto (di seguito il "**Modello**" o "**MOG**");
2. di aver affidato la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché il compito di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito l'**"Organismo di Vigilanza"** o "**OdV**");
3. che le persone che hanno commesso il reato l'abbiano fatto eludendo fraudolentemente il Modello;
4. che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La responsabilità dell'ente è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre posizioni di vertice o responsabilità; ricade di conseguenza sull'ente l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti. Viceversa, la responsabilità dell'ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali all'interno del sistema organizzativo aziendale; l'onere della prova ricade in tal caso sull'organo accusatorio.

Se il reato è stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se l'accusa riesce a dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tali obblighi si presumono osservati qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 6 del Decreto, al secondo comma, indica il contenuto del Modello, che dovrà presentare le seguenti caratteristiche:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i Reati Presupposto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede, inoltre, la necessità di una verifica periodica e di una modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

Lo stesso Decreto (art. 6 comma 3) prevede che i modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (denominati anche linee guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Le linee guida vengono comunicate al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità a prevenire i reati dei modelli elaborati in conformità alle linee guida delle associazioni di categoria.

2. MODELLO DI GOVERNANCE

2.1. Sistema di *corporate governance* di Magicland S.p.A.

Magicland S.p.A. (di seguito “**Magicland**”, l’“**Impresa**” o ancora la “**Società**”) ha quale oggetto principale della sua attività la gestione di un parco divertimenti (denominato MagicLand) con attrazioni spettacolari, sito in Valmontone (RM).

Nello specifico la Società ha per oggetto (a) interventi immobiliari e interventi commerciali per lo sviluppo, la progettazione, la realizzazione, la gestione, la locazione e la vendita in via diretta e/o indiretta del parco di divertimenti e dei pubblici esercizi ad esso connessi; (b) esercizio di agenzia di viaggi e turismo; (c) esercizio di attività editoriali di qualsiasi genere e di produzione, commercio e distribuzione di dischi e altri supporti del suono e/o dell’immagine, di strumenti musicali, apparecchi riproduttori del suono, radio, televisioni e di altri prodotti ad essi sussidiari.

Il modello di *corporate governance* di Magicland è strutturato in modo tale da assicurare e garantire all’Impresa la massima efficienza ed efficacia operativa nella realizzazione delle attività sociali. In particolare, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (di seguito “**CdA**”) di cinque membri, mentre il controllo sull’attività di gestione è affidato ad un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti ed è nominata una società di revisione.

All’organo amministrativo spettano collegialmente tutti i poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società. Il CdA può delegare tutti o parte dei suoi poteri ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi componenti, ovvero a uno o più dei suoi componenti, anche disgiuntamente.

La rappresentanza della Società spetta al Presidente, nonché Amministratori Delegati, nei limiti della delega loro conferita dal Consiglio, ai direttori, agli institori e ai procuratori, nei limiti dei poteri conferiti dall’organo amministrativo nell’atto di nomina.

La struttura organizzativa di Magicland è orientata a garantire una separazione di compiti, ruoli e responsabilità, nonostante molte attività siano svolte in team interfunzionali e in pieno coordinamento fra le varie funzioni preposte; ciò al fine di migliorare l’efficienza sui vari processi aziendali e garantire un controllo più pervasivo sull’esercizio delle attività sociali.

La suddivisione dei compiti e dei ruoli è quella delineata nell'organigramma aziendale che viene annualmente rivisto ed aggiornato per dare seguito ai cambiamenti organizzativi (in allegato).

2.2. Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, Magicland adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni.

Ogni delega, formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato secondo le prescrizioni di legge, prevede in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando al delegato l'autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento della funzione.

L'Organigramma dell'Impresa viene aggiornato in occasione di ogni sua variazione significativa.

Con riferimento alle attività cd. a potenziale "rischio-reato", nell'ambito delle quali, in linea di principio, potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto o, in generale, una violazione del Codice etico, il Modello prevede specifici protocolli, per ognuno dei quali sono state definite una o più procedure, previste al termine di ogni parte speciale.

Le procedure interne previste per l'attuazione dei protocolli assicurano, per quanto possibile in funzione delle dimensioni dell'Impresa, la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli.

Nel caso in cui siano previste modalità di rappresentanza congiunta, è assicurato il principio di indipendenza gerarchica tra coloro che sono titolari del potere di rappresentanza in forma congiunta.

Deroghe ai protocolli e alle procedure previsti nel Modello sono ammesse in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse. La deroga, con l'espressa indicazione della sua motivazione, deve essere comunicata al superiore gerarchico e, quando rilevante, all'Organismo di Vigilanza.

I protocolli e le procedure attuative sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.3. Protocolli relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie

Con riferimento alle attività a rischio, il Modello prevede anche specifici protocolli dedicati alle modalità di gestione delle risorse finanziarie. Finalità principale di tali protocolli è impedire la costituzione di fondi fuori bilancio.

Le procedure aziendali predisposte in attuazione di tali protocolli assicurano, per quanto possibile in funzione delle dimensioni dell'Impresa, la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie.

Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

3. IL MODELLO ADOTTATO DA MAGICLAND

3.1. Finalità del Modello

Il Modello di Magicland ha lo scopo di prevenire la commissione di reati e di reprimere qualsiasi comportamento illecito svolto nell'ambito dell'attività sociale, attraverso la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e attività di controllo.

Questo obiettivo viene perseguito mediante l'individuazione delle attività a rischio nell'ambito delle quali esiste, con diversi gradi di intensità, un rischio di commissione di reati. Per ciascuna di tali attività, il sistema organizzativo dell'Impresa impone delle regole e dei processi diretti a impedire la commissione dei reati e un adeguato sistema di controllo interno.

Il Modello, così strutturato, anche con rinvio alle procedure interne, si pone come obiettivo di:

- cristallizzare e definire i comportamenti che sono considerati illeciti dall'Impresa, oltre che dall'ordinamento, in quanto contrari alle disposizioni di legge ed ai principi etici che Magicland intende osservare nell'esercizio dell'attività aziendale;
- informare e formare tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Impresa che la commissione di un reato (anche nella forma tentata) – effettuata, in tutto o in parte, a vantaggio o nell'interesse della Società – costituisce una violazione delle regole aziendali e può assumere rilevanza nei loro confronti sul piano penale e nei confronti della Società per quanto riguarda la responsabilità amministrativa da reato *ex* D.Lgs. 231/2001;
- controllare i settori di attività in cui è stato rilevato un rischio di commissione dei reati.

3.2. Rischio accettabile

Un concetto critico nella costruzione del Modello è quello di rischio accettabile. Infatti, ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In altre parole, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati.

3.3. Il Modello (struttura, destinatari e ambito di applicazione)

Il presente Modello è costituito da:

1. una “**Parte Generale**”, che descrive la normativa rilevante e le regole generali di funzionamento del Modello e dell’Organismo di Vigilanza;
2. una “**Parte Speciale**”, focalizzata sulle aree di attività e i processi strumentali ritenuti “a rischio” e “sensibili”, le norme di comportamento e gli altri strumenti di controllo ritenuti rilevanti in relazione ai reati da prevenire e agli assetti organizzativi della Società.

Nel caso in cui si verificano cambiamenti del contesto interno ed esterno, la Società si impegna ad adeguare il Modello e garantisce la sua osservanza e il suo funzionamento secondo le modalità operative ritenute più appropriate, rispettando principi inderogabili di controllo.

Il Modello si inserisce nel più ampio sistema di organizzazione e controllo già esistente in Magicland e che intende integrare con i seguenti elementi qualificanti:

- la mappatura delle attività a rischio rispetto alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, da sottoporre ad analisi e monitoraggio periodico;
- le regole di comportamento ricomprese anche nel Codice etico di Magicland, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- l’attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV) della Società dei compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- i flussi informativi nei confronti dell’OdV;
- il sistema sanzionatorio idoneo a garantire l’efficace attuazione del Modello contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- la verifica e documentazione di ogni operazione atipica o rilevante;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni, garantito dalla presenza di un sistema di attribuzione dei poteri che definisce limiti precisi al potere decisionale delle persone e garantisce la separazione tra chi propone e chi autorizza, tra chi esegue e chi controlla e, conseguentemente, l’assenza in azienda di soggetti con potere assoluto ed incondizionato su un intero processo aziendale;
- la definizione di poteri autorizzativi ed esecutivi coerenti con le responsabilità assegnate;

- una disponibilità a favore dell'OdV di risorse aziendali di numero e valore adeguato e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- le regole e le responsabilità per l'implementazione e per l'aggiornamento periodico del Modello, nonché per la verifica del funzionamento e dell'efficacia del Modello;
- l'attività di sensibilizzazione, informazione e divulgazione a tutti i livelli aziendali e ai destinatari esterni delle regole comportamentali e delle procedure adottate dalla Società;
- l'attività di sensibilizzazione e informazione a tutti i destinatari del Modello relativa al rispetto dei principi normativi di cui al Decreto.

Il Modello è destinato, nello specifico, a tutti i dipendenti, manager e amministratori della Società. Nella parte applicabile, il Modello è destinato anche ai fornitori, ai subappaltatori e ai *partner* commerciali, intesi sia come persone fisiche, sia come società che prestano, secondo diverse forme o modalità, la propria collaborazione a Magicland per lo svolgimento delle proprie attività. Pertanto, i suddetti contratti di appalto, subappalto e/o di *partnership* commerciale che Magicland dovesse stipulare con terzi dovranno necessariamente prevedere specifiche clausole che permettano di garantire il rispetto del Modello o, comunque, il rispetto del Decreto Legislativo n. 231/2001.

In ogni caso Magicland, prima di legarsi a terzi con stabili vincoli contrattuali, dovrà svolgere un'adeguata procedura di *due diligence* diretta a verificare, fra l'altro; (i) la reputazione e l'affidabilità del soggetto con cui intende contrattare e dei suoi principali esponenti, soci ed amministratori; (ii) la stabilità finanziaria e patrimoniale della controparte o del partner; (iii) la competenza ed esperienza tecnica per rendere il servizio richiesto e oggetto del contratto; (iv) le referenze e i rapporti con le pubbliche autorità.

3.4. Approvazione del Modello

Il Modello, in conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto, è adottato con atto del Consiglio di Amministrazione che ha approvato l'adozione del Modello con delibera del [].

Il Consiglio di Amministrazione, nell'adottare il Modello, ha affidato all'OdV l'incarico di assumere le funzioni di organo di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.5. Aggiornamento e attuazione del Modello

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui vengano individuate significative violazioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione, delle attività dell'Impresa o della normativa di riferimento.

Le modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale del Modello, anche laddove proposte dall'OdV, sono rimesse alla competenza del CdA. Per l'adozione delle modifiche diverse da quelle sostanziali, il CdA può delegare uno o più amministratori, che periodicamente riferiscono al CdA sulla natura delle modifiche apportate.

È fatto obbligo a chiunque operi nell'Impresa o collabori con essa di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello, ed in specie di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

Copia del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede dell'Impresa ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla.

L'Impresa provvede a notificare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

Come anticipato, spetta all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di proporre l'aggiornamento.

3.6. Modello e Codice etico

Magicland intende improntare lo svolgimento della propria attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Società al rispetto non solo delle leggi e dei regolamenti vigenti, ma anche di principi etici condivisi.

A tal fine, Magicland si è dotata di un Codice etico (il “**Codice etico**”), approvato dal CdA contestualmente all'adozione del Modello, volto a definire una serie di principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli organi societari, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice etico ha una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma da parte di Magicland, anche se richiama principi di comportamento rilevanti ai fini del Modello.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

4.1. Composizione

È costituito un organismo interno, denominato Organismo di Vigilanza (OdV), cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. L'Organismo di Vigilanza deve svolgere attività specialistiche che presuppongano la conoscenza di strumenti e tecniche *ad hoc* e deve essere caratterizzato da continuità d'azione. Non può essere individuato nel Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società ed è svincolato da ogni rapporto gerarchico all'interno dell'organigramma aziendale. L'OdV è una figura che riporta direttamente ai vertici della Società, sia operativi che di controllo, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza è individuata nel verbale di nomina dello stesso.

MagiCland ha ritenuto di conferire la qualifica di Organismo di Vigilanza ad un organo collegiale:

- a. i cui membri sono nominati dal Consiglio di Amministrazione;
- b. composto da almeno tre membri, uno dei quali con funzione di Presidente; la maggioranza dei componenti deve essere di provenienza esterna alla società e, tra questi, viene eletto il Presidente. I membri dell'OdV vanno individuati tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, in modo da garantire all'Organismo adeguata competenza in materia legale, contabile, di *risk assessment* ed *internal auditing*, giuslavoristica, nonché in possesso dei necessari requisiti di onorabilità.

I membri esterni devono essere indipendenti dalla Società e pertanto:

- non devono essere legati alla Società o alle Società da questa controllate e/o partecipate nonché alle Società controllanti e/o partecipanti da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza o implicino, in riferimento alle aree di competenza dell'OdV, potenziali conflitti di interesse;
- non devono avere rapporti di parentela con i soci o gli amministratori della Società, o delle Società da questa controllate e/o partecipate nonché delle Società controllanti e/o partecipanti idonei a ridurre l'autonomia di giudizio.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza deve essere scelto e nominato tra i membri esterni.

I membri esterni possono essere affiancati da membri interni, scelti tra i responsabili di quelle funzioni aziendali aventi attinenza con le tematiche del controllo e, in ogni caso, non appartenenti alle aree di *business* aziendali;

- c. che riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- d. dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. A tal fine, nonché per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'Organismo si avvale di personale interno e/o di collaboratori esterni;
- e. che opera secondo il metodo collegiale ed è dotato di un proprio regolamento di funzionamento redatto dallo stesso;
- f. dotato di un *budget* di spesa ad uso esclusivo per il periodo in cui resta in carica, deliberato dal Consiglio di Amministrazione. L'OdV delibera in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del *budget* approvato e rimanda a chi dotato dei poteri di firma in Magicland per sottoscrivere i relativi impegni. In caso di richiesta di spese eccedenti il *budget* approvato, l'OdV dovrà essere autorizzato da un Amministratore Delegato di Magicland, nei limiti delle sue deleghe, o direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato in carica per un periodo determinato dal CdA, con possibilità di rinnovo.

L'Organismo si riunisce con cadenza almeno bimestrale e comunque secondo quanto dallo stesso deliberato nel proprio regolamento di funzionamento.

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio del contesto aziendale, l'Organismo di Vigilanza può richiedere la presenza alle proprie riunioni, anche in forma permanente, di soggetti quali, a titolo di esempio, i membri del Collegio Sindacale ed i responsabili di quelle funzioni aziendali (ad esempio: Personale, Legale, Qualità, ecc.) aventi attinenza con le tematiche del controllo. Questi partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati.

Sono cause di ineleggibilità e di incompatibilità con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza, anche a garanzia del requisito di onorabilità:

- conflitti d'interesse anche potenziali con la Società tali da comprometterne l'indipendenza;
- essere stata esercitata l'azione penale, nelle forme previste dal codice di procedura penale, in relazione ad uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e ss. del D.Lgs. 231/2001. A questo fine,

sono immediatamente ed automaticamente recepite nel presente modello eventuali modificazioni e/o integrazioni delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001;

- essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive, per uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e segg. del D.Lgs. 231/2001;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese. La sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, alla pena della reclusione per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica o in materia tributaria. La sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile. La sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- avere rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D.Lgs. 231/2001;
- essere stati sottoposti, in via definitiva, ad una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, l. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'art. 3 della l. 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- essere coniuge (o convivente), ovvero parente o affine entro il quarto grado di dirigenti (con contratto di lavoro subordinato e/o di consulenza), amministratori e sindaci della Società;
- ricoprire o avere ricoperto, nell'ultimo triennio, incarichi in organi di amministrazione della Società;
- essere socio della Società;
- essere legato, o essere stato legato nell'ultimo triennio, da rapporti economici o professionali rilevanti con la;
- essere stato interdetto, inabilitato, affiancato da un amministratore di sostegno.

Il membro dell'OdV, che versi in una condizione di ineleggibilità, deve darne immediata comunicazione al CdA.

Fuori dei casi precedenti, il Consiglio di Amministrazione può comunque ritenere ineleggibile o revocare dall'incarico colui nei cui confronti sia stato iniziato un procedimento penale per i reati, consumati o tentati, previsti dagli artt. 24 e ss. del D.Lgs. 231/2001, nonché per delitti dolosi, consumati o tentati,

commessi con violenza o minaccia alle persone o per delitti, consumati o tentati, contro il patrimonio, mediante violenza o frode, ovvero per reati societari o per taluni dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267.

4.2. Revoca e sostituzione

A tutela dell'autonomia ed indipendenza dell'Organismo, modifiche alla sua struttura (quali ad esempio revoche), ai suoi poteri e al suo funzionamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione con voto adeguatamente motivato e all'unanimità dei presenti.

La revoca dell'OdV può avvenire unicamente per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa dovrà intendersi:

- una delle cause di ineleggibilità sopra indicate;
- un grave inadempimento dei propri doveri di vigilanza;
- una sentenza di condanna della Società ovvero una sentenza di patteggiamento ai sensi del Decreto, dalla quale risulti "*l'omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'OdV;
- la violazione degli obblighi di riservatezza (anche in riferimento a quanto disciplinato dall'art. 6, comma 2 bis, lettera d) del D.Lgs. 231/2001);
- l'assenza, senza giustificato motivo, ad almeno tre riunioni dell'OdV.

In tutti i casi di applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, assunte le opportune informazioni, potrà eventualmente provvedere alla revoca dell'OdV, qualora ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Nel caso in cui vengano meno i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità ovvero in caso di insorgenza di una delle cause di ineleggibilità/incompatibilità sopra individuate, il CdA, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato e gli altri componenti dell'OdV, stabilisce un termine, non inferiore a 30 giorni, entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il CdA deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente per cui siano venuti meno i predetti requisiti.

Parimenti, una grave infermità che renda uno dei componenti dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, ovvero un'infermità o altre ragioni di natura personale che, comunque, determinino

L'assenza dalle attività dell'OdV per un periodo superiore ai 3 mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza dello stesso, da attuarsi secondo le modalità sopra descritte.

Nel caso di dimissioni, revoca o decadenza di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla nomina del sostituto/i in modo tempestivo, nei casi in cui venga meno il numero minimo di componenti sopra indicato. Nel frattempo, l'Organismo resta nel pieno dei suoi poteri e funzioni seppur operando in formazione ridotta e deliberando all'unanimità dei membri presenti.

Qualora, a causa degli eventi sopra citati, l'OdV si trovi temporaneamente costituito solo da un componente, questo potrà comunque adottare ogni provvedimento che ritenga indifferibile per far fronte a situazioni di emergenza.

Qualora le circostanze precedenti riguardino il Presidente dell'OdV, a questi subentra il componente più anziano che rimane in carica sino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione deliberi la nomina del nuovo componente.

4.3. Requisiti

Indipendentemente dalla sua composizione, l'OdV deve garantire i seguenti requisiti:

- a. **autonomia e indipendenza:** mirano a garantire che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, soprattutto, la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Detti requisiti sono assicurati dalla composizione collegiale, dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione aziendale, dall'assenza di compiti operativi e dalla facoltà di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- b. **professionalità:** è un organismo dotato di competenze tecnico-professionali e specialistiche adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere (es. tecniche di intervista, *flow charting*, tecniche di analisi dei rischi, ecc.). Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- c. **continuità di azione:** è un organismo interno all'organizzazione, adeguato in termini di struttura e risorse dedicate, nonché privo di mansioni operative che possano limitare l'impegno necessario allo svolgimento delle funzioni assegnate;
- d. **onorabilità e assenza di conflitti di interesse.**

La scelta di istituire un organo collegiale è stata dettata anche dall'esigenza di rafforzare i suddetti requisiti.

Al fine di attribuire all'Organismo di Vigilanza idonea capacità di reperimento delle informazioni e quindi di effettività di azione nei confronti dell'organizzazione aziendale, sono stabiliti, mediante il presente Modello e, successivamente, mediante appositi documenti organizzativi interni emanati dal Consiglio di Amministrazione o dall'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo medesimo.

4.4. Funzioni e poteri

All'OdV, che risponde della propria attività direttamente all'organo dirigente della Società e che è dotato di un proprio *budget*, sono riconosciuti autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'esercizio delle sue funzioni e non possono essere attribuiti compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività della Società medesima.

All'Organismo di Vigilanza di Magicland è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti e delle imprese controparti nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;
- b. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- c. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
- d. sull'adeguatezza, sull'applicazione e sull'efficacia del sistema sanzionatorio.

All'OdV è affidato, sul piano operativo, il compito di:

1. svolgere le attività di controllo – programmate e a sorpresa – previste dal Modello, che trovano, tra l'altro, la loro formalizzazione nel piano di lavoro dell'attività di controllo dell'OdV;
2. verificare costantemente l'efficacia e l'efficienza delle procedure aziendali vigenti, ricorrendo all'ausilio delle competenti funzioni;
3. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali;
4. coordinarsi con l'Amministratore Delegato, o funzioni da lui delegate, per i programmi di formazione del personale;

5. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
6. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione costituendo l'archivio "formale" dell'attività di controllo interno;
7. coordinarsi con le altre funzioni aziendali nell'espletamento delle attività di monitoraggio di loro competenza e previste nei protocolli;
8. verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alla normativa vigente ai fini di *compliance* ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
9. controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dell'archivio a supporto dell'attività *ex* D.Lgs. 231/2001.

A tal fine, all'OdV sono attribuiti di seguenti poteri:

- a. emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'Organismo;
- b. accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- c. chiedere informazioni a chiunque operi per conto dell'Impresa nell'ambito delle attività a rischio, anche senza previa autorizzazione dell'organo dirigente;
- d. ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- e. disporre che i responsabili delle varie funzioni forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- f. esprime parere in merito alla adeguatezza e idoneità delle modifiche del Modello elaborate d'iniziativa dell'organo dirigente, prima della loro adozione.

4.5. Flussi informativi da e verso l'OdV e adeguamento del Modello

L'OdV riferisce gli esiti delle proprie attività di controllo direttamente al Consiglio di Amministrazione e non dipende gerarchicamente da nessuna delle funzioni aziendali.

All'esito di ogni attività ispettiva l'OdV redige uno specifico verbale, conservato presso lo stesso Organismo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza opera secondo le seguenti linee di *reporting*:

1. su base periodica mediante l'invio di due relazioni su base semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (per conoscenza la società di revisione contabile);
2. tempestiva, ove risultino accertati fatti di particolare rilevanza nei confronti di un Amministratore Delegato e/o del CdA e comunque nei confronti del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a propria volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Peraltro, l'OdV può rivolgere comunicazioni al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale ogni qualvolta ne ritenga sussistere l'esigenza o l'opportunità e comunque deve trasmettere agli stessi con cadenza semestrale la sopracitata relazione di carattere informativo

L'Organismo di Vigilanza effettuerà un riesame approfondito del Modello, del livello di formazione erogato al personale e della efficacia complessiva del sistema di prevenzione reati in presenza di una delle situazioni seguenti:

- a. segnalazione di avviso di garanzia, rinvio a giudizio e/o condanna della Società per responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001, ovvero segnalazione di avviso di garanzia, rinvio a giudizio e/o condanna di personale della Società per un reato presupposto del D.Lgs. 231/2001;
- b. identificazione, nel corso dell'attività ispettiva, della violazione sostanziale di un protocollo considerato "critico" o di una procedura relativa ad attività a rischio;
- c. individuazione, nel corso dell'attività ispettiva, di criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

4.6. Segnalazioni

L'adeguatezza e l'effettività del Codice etico e del Modello dipendono, tra l'altro, dall'esistenza di un efficace sistema di rilevamento delle condotte illecite e delle violazioni che permetta di far emergere tali trasgressioni. Ad implementare tale profilo, è intervenuta la legge 179/2017 (recante disposizioni per la

tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato), che, interpolando il tessuto dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001, prevede che il modello debba contenere: a) canali ai quali possano essere indirizzate le segnalazioni circostanziate di condotte illecite o che violino il Codice etico o il Modello; b) l'istituzione di almeno un canale alternativo, idoneo a garantire la riservatezza del segnalante; c) l'introduzione, nel sistema disciplinare del Modello, di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nei cui confronti, tra l'altro non potranno essere compiuti, da parte della Società, atti di ritorsione o discriminatori, per ragioni direttamente o indirettamente collegate all'effettuazione della segnalazione; d) l'introduzione, nel sistema disciplinare del modello, di sanzioni per coloro che effettuino segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

La l. 179/2017 stabilisce, poi, la possibilità di denuncia all'Ispettorato del lavoro delle misure discriminatorie adottate nei confronti del segnalante come pure la nullità dei licenziamenti ritorsivi o discriminatori e di ogni altro provvedimento, avente la stessa finalità, nei confronti del segnalante.

Infine, grava su tutti i componenti della Società (apicali e non) e sui terzi collaboratori (terze parti), l'obbligo di denunciare le violazioni (anche solo 'sospette') del Codice etico, del Modello e delle procedure operative, di cui vengano a conoscenza, pena l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

Sulla scorta di tali disposizioni, i destinatari del Modello sono obbligati a segnalare qualsiasi condotta illecita o violazione, consumata o tentata, del Codice etico e del Modello, riferibili ai destinatari del Modello, di cui siano venuti a conoscenza a causa o nell'esercizio delle loro funzioni.

L'obbligo di informazione grava dunque su tutto il personale (apicali e sottoposti alla direzione e alla vigilanza di questi ultimi) che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea alle regole di condotta. Gli obblighi di segnalazione sono rivolti anche ai soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività aziendali a rischio e ai quali la Società provvede a dare adeguata informativa in merito al Modello organizzativo adottato.

Per "segnalazione" si intende qualsiasi comunicazione, anche anonima, avente ad oggetto la descrizione di comportamenti (attivi o omissivi), riferibili ai componenti dei organi di amministrazione e di controllo della società, al personale della società (dirigenti, quadri, impiegati ed operai) e terze parti, rispetto ai quali vi è il ragionevole sospetto o la consapevolezza che siano **illeciti o realizzati in violazione del Codice**

etico, del Modello, della normativa interna aziendale, delle procedure e/o standard di compliance, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le segnalazioni devono essere circostanziate: sono considerate tali quelle che forniscono elementi ai fini dell'accertamento della loro fondatezza.

I canali dedicati alla trasmissione delle segnalazioni devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Inoltre:

- nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 622 (rivelazione del segreto professionale) e 623 (rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'articolo 2105 (obbligo di fedeltà) del codice civile;
- la disposizione precedente non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata;
- quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale o professionale, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La Società, conformemente a quanto previsto dalla L. 179/2017, tutela i segnalanti da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

4.7. Modalità di trasmissione e conservazione delle informazioni trasmesse all'OdV e valutazione delle segnalazioni

Le informazioni e segnalazioni da chiunque provengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice etico, devono

essere fatte per iscritto. Come anticipato, l'OdV agisce, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 comma 2 *bis* del Decreto, in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse. È garantita la riservatezza delle segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge, e alle stesse non potrà in nessun caso far seguito l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'OdV. L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione. L'OdV adotta poi le misure necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello, dando corso alle conseguenti comunicazioni per l'applicazione delle relative eventuali sanzioni, motivando sempre per iscritto le proprie decisioni.

Tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'Organismo per una corretta e completa valutazione della segnalazione. La mancata collaborazione o la reticenza potranno essere considerate violazioni del Modello con le conseguenze previste anche in termini di sanzioni disciplinari.

Potranno altresì essere ricevute *segnalazioni anonime*, che saranno trattate a condizione che rivestano le caratteristiche richieste per le segnalazioni.

Con riferimento alle **modalità di trasmissione degli obblighi informativi all'Organismo di Vigilanza**, si precisa che devono avvenire secondo le modalità di seguito descritte:

- a. preferibilmente all'indirizzo di posta elettronica: *odv@magicland.it*;
- b. in alternativa all'indirizzo di posta elettronica del Presidente dell'Organismo di Vigilanza che verrà designato.

Con riferimento alle **modalità di trasmissione delle richieste di informazioni o delle segnalazioni** si precisa che devono avvenire secondo le modalità di seguito descritte:

- a. e-mail, all'indirizzo di posta elettronica esclusivamente del Presidente dell'Organismo di Vigilanza che verrà designato;
- b. posta, a mezzo busta chiusa e all'attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

È stato altresì istituito, in attuazione dell'art. 6, comma 2-bis, lett. b), d. lgs. 231/2001, un *canale alternativo di segnalazione* (c.d. *canale criptato*), idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante e adeguate misure di sicurezza delle informazioni.

Ogni informazione, segnalazione o report inviato all'OdV è conservato da quest'ultimo in un apposito *database* (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'Organismo di Vigilanza definisce le regole e le modalità di accesso al *data base* nel rispetto della legislazione vigente in materia di riservatezza e protezione dei dati e, in particolare, in ottemperanza a quanto stabilito dalla Legge 179/2017.

Le segnalazioni formano oggetto di accertamento e di valutazione solo se circostanziate: sono da considerare tali quelle che forniscono utili elementi ai fini dell'accertamento della loro fondatezza.

Le segnalazioni non indirizzate all'Organismo di Vigilanza vengono trasmesse, senza ritardo, a detto Organismo, salvo che abbiano ad oggetto comportamenti non riconducibili alla violazione del Codice etico, del Modello e delle procedure operative/standard di *compliance*, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I soggetti deputati al ricevimento delle segnalazioni e le funzioni investite di compiti di accertamento tutelano adeguatamente la riservatezza dell'identità del segnalante, sempre che la stessa non debba essere rilevata ai fini del puntuale accertamento dei fatti e della individuazione delle responsabilità.

4.8. Segnalazioni riferibili ai dipendenti o a terze parti: accertamento ed esiti

L'Organismo di Vigilanza, quando reputa manifestamente infondata o non circostanziata la segnalazione, ne dispone l'archiviazione, dandone notizia al responsabile della Funzione risorse umane. Se il responsabile della Funzione risorse umane dissente dalla decisione dell'Organismo di Vigilanza, potrà adottare le determinazioni di competenza, dandone comunicazione all'OdV.

Se il contenuto della segnalazione impone l'esecuzione di accertamenti, l'Organismo di Vigilanza, quando ritiene di non poter procedere direttamente al loro svolgimento, incarica la funzione *Internal audit*. All'esito degli accertamenti, l'Organismo trasmette gli atti, con osservazioni, al responsabile della Funzione risorse umane per le determinazioni di competenza, che andranno comunicate all'Organismo di Vigilanza.

4.9. Segnalazioni riferibili agli Amministratori, ai componenti del Collegio sindacale o dell'Organismo di Vigilanza

Nel caso in cui la segnalazione riguardi uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale o dell'Organismo di Vigilanza, l'istruttoria sarà gestita congiuntamente dai rispettivi Presidenti.

Nel caso in cui fosse chiamato in causa uno dei tre Presidenti, questo sarà sostituito dal componente dell'organo o dell'Organismo di Vigilanza anagraficamente più anziano.

Nel caso in cui fosse invece coinvolto l'intero organo o l'intero Organismo di Vigilanza, l'istruttoria sarà gestita dai Presidenti degli altri due organi/Organismo di Vigilanza.

In tali casi, le risultanze dell'istruttoria saranno comunicate al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza per quanto di rispettiva competenza.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

1.1. Principi generali

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) del D.Lgs. 231/2001, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed efficace attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai terzi che operino per conto della o con la Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare, da un lato, e di carattere contrattuale/negoziale, dall'altro lato.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i Modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva commissione di un reato o dalla punibilità dello stesso. I principi di tempestività e immediatezza della sanzione rendono non solo non doveroso, ma anche sconsigliabile ritardare l'applicazione della sanzione disciplinare in attesa del giudizio penale.

Per quanto concerne il ventaglio delle sanzioni comminabili ai *dipendenti*, vengono richiamate quelle previste nello Statuto dei Lavoratori e nella contrattazione collettiva. Analoga scelta viene operata con riguardo ai *dirigenti*.

Decisamente più problematica appare l'intelaiatura del sistema sanzionatorio con riguardo ai *soggetti apicali* (gli *amministratori*). In tale evenienza, vengono prospettate, soprattutto in dottrina, due diverse ricostruzioni. Da una parte, si sostiene che le uniche 'sanzioni' comminabili sarebbero quelle previste dal codice civile (azione di responsabilità, revoca), senza che vi sia la possibilità di prefigurare sanzioni conservative del rapporto fiduciario (quali, ad esempio, sanzioni pecuniarie). Da una diversa angolatura, si evidenzia, per contro, che, non esistendo per i soggetti apicali una legge oppure la contrattazione collettiva che disciplina le vicende del rapporto, occorre mettere capo ad un sistema di sanzioni disciplinari *'convenzionali'*, di natura *contrattuale*, che richiederebbero l'approvazione dei soggetti interessati all'atto dell'accettazione della carica. Tra questi due orientamenti, appare preferibile il secondo, che ha il pregio di valorizzare l'autonomia del potere sanzionatorio previsto dall'art. 6 del Decreto. Invero, la scelta

di affidarsi alle sole sanzioni del codice civile sconta il difetto di irrigidire il sistema: così, per fare un esempio, l'esercizio dell'azione di responsabilità (che, peraltro, ha finalità risarcitorie) è destinata a rivelarsi diseconomica rispetto a modeste violazioni formali del modello. Di qui, l'evenienza che, in simili casi, si preferisca non agire, con il rischio, però, di incentivare pratiche devianti che potrebbero innescare, se non 'punite', infrazioni ben più gravi. Dunque, la società ha deciso di ritagliare anche per i soggetti in posizione apicale un sistema di sanzioni 'contrattate', sottoposte all'accettazione degli interessati, all'atto della nomina. Naturalmente, anche per queste sanzioni non possono non valere gli irrinunciabili principi di proporzionalità della sanzione e del contraddittorio nel procedimento di irrogazione.

Quanto previsto per gli amministratori non appare replicabile per i *sindaci*. La loro assoggettabilità a una variegata gamma di sanzioni disciplinari (conservative e non) pone intuibili problemi rispetto alla necessità di assicurare l'autonomia di tale organo di controllo, sì da evitare azioni ritorsive da parte del vertice della società. Si è, pertanto, previsto che l'unica sanzione irrogabile sia quella della *revoca per giusta causa*, rimessa all'Assemblea, che potrà deliberarla solo in presenza di gravi violazioni del Modello.

1.2. Violazioni disciplinari: tipologia

Il sistema sanzionatorio, elaborato a norma del D.Lgs. 231/2001, si applica ai soggetti in posizione apicale, ai dipendenti e alle terze parti. Per terze parti si intendono tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, consulenti, agenti, intermediari, fornitori e *business partners*.

L'applicazione delle sanzioni discende:

- a. dalla violazione delle disposizioni del Codice etico, delle prescrizioni del Modello e delle procedure operative o degli *standards* di *compliance* che ne fanno parte integrante e prescinde dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria;
- b. da condotte, attive o omissive, che espongono la Società al rischio di commissione di uno dei reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001 o che determinano l'applicazione, a carico della Società, di una delle sanzioni previste;
- c. dal compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per ragioni collegate, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d. dalla violazione delle misure di tutela del segnalante;
- e. dall'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

Nei casi di cui alle precedenti lettere c) e d), si osservano le disposizioni di cui all'art. 6, commi 2 *ter* e 2 *quater* del D.Lgs. 231/2001.

Nessuna violazione può essere giustificata, ovvero essere giudicata meno grave, se asseritamente compiuta nell'interesse o a vantaggio della Società.

Il sistema sanzionatorio tiene conto delle differenti normative relative ai dirigenti, ai lavoratori dipendenti e ai terzi che agiscono nell'ambito della Società, nonché della disciplina apprestata dagli artt. 2118 e 2119 del codice civile, dalla legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

1.3. Criteri di scelta e di commisurazione delle sanzioni. Principio del contraddittorio

Le sanzioni disciplinari si suddividono in sanzioni *conservative* e *risolutive* del rapporto di lavoro.

Le *sanzioni conservative* del rapporto con la Società possono essere irrogate in presenza di violazioni di norme procedurali od organizzative, consistenti nella omessa o insufficiente attuazione di obblighi di informazione/relazione, di segnalazione, ovvero nella violazione delle cautele procedurali e sostanziali che disciplinano le decisioni della società nelle aree a rischio-reato.

Le *sanzioni risolutive* del rapporto si applicano solo in presenza di comportamenti che espongono la Società a un grave danno o ad un procedimento per responsabilità amministrativa da reato, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ovvero nel caso di reiterazione delle violazioni indicate nel precedente comma. Si ha reiterazione quando sono state poste in essere almeno tre violazioni nel triennio.

Con riferimento alle violazioni di cui alle lettere c), d) ed e), indicate nel par. 6.2., possono applicarsi sanzioni disciplinari risolutive del rapporto di lavoro nei casi di particolare gravità, desumibili dai criteri commisurativi appresso illustrati.

Ai fini della commisurazione della sanzione applicabile, si tiene conto:

- a. delle concrete modalità di realizzazione della violazione;
- b. dell'intensità del dolo e il grado della colpa;
- c. del comportamento tenuto dall'autore della violazione precedentemente e successivamente alla realizzazione della stessa;

- d. della qualifica dell'autore della violazione nell'ambito aziendale;
- e. delle condizioni economiche dell'autore della violazione.

Nessuna sanzione può comunque essere irrogata senza aver prima sentito l'interessato, avergli contestato con precisione, e in forma scritta, l'addebito, ed avergli concesso un congruo termine entro il quale esporre per iscritto le proprie ragioni.

1.4. Sanzioni nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti

Il presente Modello costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale, quale espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro e, in quanto disponibile in luogo accessibile a tutti, costituirà altresì codice disciplinare di Magicland. Il codice disciplinare dell'Impresa, adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e territoriale di settore, è integrato sulla base della previsione esposta nel seguito.

I soggetti cui pertanto il presente regolamento è diretto sono obbligati ad adempiere a tutte le obbligazioni e prescrizioni ivi contenute ed uniformare il proprio comportamento alla condotta ivi descritta.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare del dipendente o del dirigente dell'Impresa:

- a. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta, in particolare, per le attività a rischio;
- b. la mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti e delle attività previste dai protocolli di controllo con la finalità di impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse attività;
- c. l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;
- d. l'omissione o la violazione, anche isolata, dei protocolli e delle prescrizioni del Modello finalizzati a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro;
- e. la violazione ripetuta e ingiustificata di altri protocolli del Modello (ad esempio la non osservanza delle procedure prescritte, l'omissione di comunicazione all'OdV delle informazioni richieste, l'omissione nello svolgimento dei controlli, l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso).

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al dipendente o al dirigente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; tali sanzioni saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti censurati;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- alla effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo o di una procedura.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione) della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- professionalità, precedenti prestazioni lavorative, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni indicate nei punti seguenti non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

L'applicazione da parte della Società delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali: si tratta delle sanzioni previste dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL di riferimento.

A titolo esemplificativo:

1. incorrerà nel provvedimento del **richiamo verbale** o **ammonizione scritta** il lavoratore che ponga in essere azioni od omissioni di lieve entità disattendendo le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere la propria funzione di controllo, anche su soggetti sottoposti alla sua direzione ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;
2. potrà essere inflitto il provvedimento della **multa** al lavoratore che disattenda più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta disapplicazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;
3. incorrerà nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** il lavoratore che nel disattendere le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, compia atti che esponano la Società ad una situazione oggettiva di pericolo ovvero atti contrari all'interesse della Società che arrechino danno, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dall'inosservanza delle prescrizioni comunicate dalla Società;
4. sarà inflitto il provvedimento del **licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso** al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e che determini la realizzazione di un reato previsto

dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio;

5. potrà incorrere nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venir meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

1.5. Misure nei confronti dei collaboratori, fornitori, *partner* commerciali e consulenti

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai fornitori, dai partner commerciali e consulenti della Società in violazione delle previsioni di cui al Decreto o del Codice etico potrà determinare l'applicazione di penali o, nel caso di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla predetta risoluzione del rapporto.

A tal fine è previsto che i contratti stipulati dall'Impresa con terzi contengano il richiamo esplicito dell'esistenza del Modello e del Codice etico e l'inserimento di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Modello, del Codice etico e del Decreto da parte del terzo contraente. Occorrerà inoltre un'esplicita assunzione di impegno da parte di quest'ultimo – e da parte dei dipendenti e dei collaboratori di questo – ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto e ad adottare idonei sistemi di controllo (a prescindere dall'effettiva consumazione del reato e dalla sua punibilità). Tali clausole dovranno poi necessariamente disciplinare le conseguenze in caso di violazione delle previsioni ivi contenute, tra le quali, ad esempio, la possibilità per la Società di risolvere il rapporto in conseguenza di eventuali inadempimenti da parte dei predetti soggetti alle prescrizioni dello stesso Modello o del Codice etico.

1.6. Misure nei confronti degli amministratori, dei sindaci e del revisore

La violazione delle disposizioni del Codice etico e del Modello da parte degli amministratori o di soggetti che svolgano in concreto funzioni di amministrazione e/o di gestione può determinare a loro carico l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a. la diffida formale;
- b. la revoca di una o più deleghe;
- c. la revoca dalla carica.

La sanzione della revoca dalla carica è disposta dall'Assemblea. Resta impregiudicato l'esercizio dell'azione di responsabilità.

Nel caso di violazione, commessa da uno o più sindaci, che espone la Società ad un grave danno o ad un procedimento per responsabilità amministrativa da reato, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale convocano tempestivamente, sulla scorta di quanto previsto dalla legge e/o dallo Statuto, l'Assemblea, che potrà deliberare la revoca per giusta causa.

1.7. Misure nei confronti di terze parti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate da terze parti, possono essere applicate le seguenti sanzioni:

- a. diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- b. applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, commisurata nella percentuale del [10%] del corrispettivo pattuito in favore del terzo destinatario, da devolversi in iniziative di beneficenza e ricerca ad enti esterni senza scopo di lucro;
- c. risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Nell'ambito dei rapporti con le terze parti, la Società inserisce, nelle lettere d'incarico e/o negli accordi negoziali, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Codice etico o del Modello, l'applicazione delle predette misure.

6. SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

6.1. Selezione del personale

La scelta e la gestione del personale dipendente, così come dei fornitori e dei *partner* commerciali di Magicland, deve rispondere a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza, secondo quanto previsto dal Codice etico della Società e tenendo conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

L'OdV, in coordinamento con le funzioni aziendali, valuta le modalità attraverso cui è istituito e/o aggiornato uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

6.2. Informazione del personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione continua è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza che sovrintende all'attività operando in collaborazione con le funzioni aziendali e con i Responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso. A tal fine, la Società si impegna alla creazione di una cartella dedicata, con accesso aperto a tutti i dipendenti, nella quale verranno caricati il Modello e il Codice etico in formato digitale.

Ai nuovi assunti viene indicata l'esistenza della suddetta cartella.

Il Modello sarà oggetto dell'attività di formazione descritta nel paragrafo successivo.

6.3. Formazione del personale

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

È compito delle varie funzioni aziendali:

- provvedere alla definizione di un programma periodico di aggiornamento da condividere con l'OdV di Magicland, che preveda, in conformità a quanto indicato nel Modello, un percorso specifico per il personale direttivo e per il personale subordinato;
- predisporre un calendario da comunicare, unitamente al contenuto sintetico del programma, all'OdV.

Sarà di converso cura dell'OdV informare le varie funzioni aziendali in merito a:

- modificazioni della normativa di riferimento in grado di prevedere momenti formativi integrativi; necessità di azioni formative integrative conseguenti la rilevazione di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure operative applicate alle cd. "attività sensibili".