



# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

di

**SIAE**

**Società Italiana Autori ed Editori**

(ex Decreto Legislativo n. 231/2001)

PARTE GENERALE

Approvato con delibera del Consiglio di Gestione del 20/12/2018

## INDICE

### Premessa

### Definizioni

1.	Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante .....	6
2.	Il Modello 231 di S.I.A.E. ....	13
2.1.	Finalità e obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello 231 .....	13
2.2.	Le Fonti per la elaborazione e l'aggiornamento del Modello 231 .....	14
2.3.	L'adozione del Modello 231 e il suo costante e necessario aggiornamento ai fini della sua effettività ed efficacia .....	14
3.	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del D.Lgs. 231/2001 e la sua relazione con il Piano Triennale di Prevenzione Corruzione e per la Trasparenza della Siae .....	19
4.	Destinatari .....	21
5.	Assetto organizzativo generale e attività della Società .....	22
6.	Principi ed elementi del Modello .....	28
6.1.	Codice Etico .....	30
6.2.	Poteri autorizzativi e di firma .....	30
6.3.	L'Ufficio Controllo Interno .....	30
6.4.	Il sistema di mappatura dei processi (c.d. software ARIS) e procedurale della Società .....	31
6.5.	La revisione contabile volontaria .....	31
6.6.	L'Autorità di Vigilanza .....	31
6.7.	L'attività di controllo svolta dalla Direzione Coordinamento Ispettivo .....	32
6.8.	Il controllo da parte dell'Agenzia delle Entrate .....	32
7.	Fattispecie di reato e processi sensibili di SIAE .....	33
8.	L'Organismo di Vigilanza .....	40
8.1.	Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza .....	40
8.2.	Requisiti di professionalità e onorabilità .....	41
8.3.	Clausole di ineleggibilità e incompatibilità .....	41
8.4.	Durata dell'incarico .....	41
8.5.	Cessazione dell'incarico .....	41
8.6.	Funzioni e compiti dell'OdV .....	42
8.7.	Poteri dell'OdV .....	44
8.8.	Funzionamento e Pianificazione delle attività .....	44
8.9.	Informazione degli Organi Sociali .....	45
8.10.	Compenso componenti dell'OdV .....	45
8.11.	Autonomia di spesa .....	46
8.12.	Responsabilità .....	46
9.	Gestione delle segnalazioni e delle violazioni .....	47
9.1.	La tutela dell'anonimato del segnalante .....	48
9.2.	Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante .....	48
9.3.	Sanzioni disciplinari .....	49
10.	Piano di formazione e comunicazione .....	50
10.1.	Comunicazione e formazione per il personale interno .....	50
10.2.	Comunicazione e formazione per le controparti contrattuali .....	51
10.3.	Comunicazione e formazione per altri soggetti esterni .....	51
11.	Il sistema disciplinare .....	52
11.1.	Misure nei confronti del personale dipendente .....	52
11.2.	Misure nei confronti dei dirigenti .....	52
11.3.	Misure nei confronti degli amministratori .....	53
11.4.	Misure nei confronti dei revisori .....	53
11.5.	Misure nei confronti delle "controparti contrattuali" .....	53
12.	Criteri di aggiornamento del Modello .....	54
12.1.	Efficacia del Modello .....	54
12.2.	Aggiornamento e adeguamento del Modello .....	54
13.	Allegati .....	56

---

13.1.	I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001 .....	56
13.2.	Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza .....	56

## **Premessa**

Secondo la disciplina legislativa della "Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato", contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, "D. Lgs. n. 231 del 2001"), gli enti associativi possono essere ritenuti responsabili, e di conseguenza sanzionati in via pecuniaria e/o interdittiva, in relazione a taluni reati commessi o tentati – in Italia o all'estero - nell'interesse o a vantaggio degli stessi enti associativi.

In relazione a tale forma di responsabilità il presente "modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito il "Modello 231") è stato adottato da SIAE - Società Italiana degli Autori e degli Editori (di seguito, anche, la "Società") in funzione di esimente, atteso che il predetto D. Lgs. n. 231 del 2001 prevede che le società possano - attraverso l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati rilevanti, nonché attraverso l'istituzione di un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul relativo funzionamento e aggiornamento - esser esentate da responsabilità.

## **Definizioni**

- > "Accertatori": soggetti non legati alla Società da rapporto di lavoro dipendente, che svolgono compiti di accertamento con modalità e sulla base di apposito contratto di cui è parte la Società stessa (si noti che attività di accertamento sono svolte anche da dipendenti della Società);
- > "Amministratori": i componenti del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza;
- > "Codice Etico": codice etico adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Gestione del 18 luglio 2016 [DATA] (che sostituisce il Codice di Comportamento approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19 gennaio 2006);
- > "Comitato Disciplinare": composto dal Direttore Generale, dal dirigente preposto alla struttura amministrativa competente per la sezione cui il procedimento disciplinare si riferisce e da un magistrato ordinario o amministrativo in quiescenza, nominato dal Consiglio di Gestione con funzioni di Presidente (art. 7 Regolamento Generale);
- > "Consulenti": coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione;
- > "Dipendenti": tutti i lavoratori subordinati della Società (compreso il Direttore Generale ed i dirigenti);
- > "Linee Guida": le Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e gestionali diffuse dalle organizzazioni rappresentative delle imprese;
- > "Mandatari": soggetti non legati alla Società da rapporto di lavoro dipendente i cui compiti, durata dell'incarico e circoscrizione territoriale sono determinati a mezzo di apposito contratto di mandato;

- 
- > "Modello": il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001, descritto con il presente documento, adottato con delibera degli Organi competenti ed attuato sulla base dei principi di riferimento contenuti nel documento stesso;
  - > "Operazione Sensibile": operazione o atto che si colloca nell'ambito di fattispecie di attività sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria;
  - > "Organi Sociali": il Presidente della Società, il Consiglio di Gestione, il Consiglio di Sorveglianza (e sue articolazioni quali le Commissioni di Sezione), il Collegio dei Revisori della Società, l'Assemblea.
  - > "Organismo di Vigilanza": organismo di vigilanza ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001;
  - > "P.A.": la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
  - > "Processi Sensibili": attività della SIAE nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
  - > "Reati": i reati sono quelli previsti dal D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni e modifiche.
  - > "Responsabile di Processo": persona di livello organizzativo adeguato che può fornire informazioni di dettaglio sui singoli processi primari e secondari della Società.

## 1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante

Il D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001, n. 231 - emanato in attuazione della delega contenuta all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 - ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità delle persone giuridiche per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da parte di persone fisiche appartenenti alla loro organizzazione.

La progressiva estensione del diritto penale alle persone giuridiche è espressione di un mutato atteggiamento del legislatore il quale, da un lato, considera anche gli enti – e non solo le persone fisiche – quali soggetti capaci di compiere atti giuridici potenzialmente idonei ad integrare violazioni di legge e, dall'altro lato, ravvisa nella sanzione penale lo strumento di condizionamento dei comportamenti (siano essi dei singoli o dei gruppi).

Tale forma di responsabilità si fonda su tre presupposti essenziali:

- (i) la realizzazione di un reato, compreso tra quelli tassativamente indicati dal Legislatore, ad opera di una persona fisica che sia legata all'ente da un rapporto funzionale, il quale potrà essere di rappresentanza o, *lato sensu*, di subordinazione;
- (ii) l'integrazione del reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente (art. 5 comma 1); "*interesse e vantaggio*" sono requisiti cumulabili, ma è sufficiente che ricorra uno solo affinché sussista la responsabilità dell'ente. Di contro, una siffatta responsabilità è esclusa ove la persona fisica abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 comma 2);
- (iii) il rapporto di natura funzionale che lega l'autore (persona fisica) del reato all'ente. Al riguardo non rilevano soltanto le qualifiche formalmente attribuite e ricoperte bensì anche le funzioni effettivamente svolte dalla persona all'interno dell'ente o che comunque la coinvolgono a titolo di rappresentanza o direzione. Sono due infatti i tipi di rapporto espressamente considerati dal legislatore: il rapporto di rappresentanza che riguarda i soggetti in posizione apicale - che hanno, pertanto, una funzione direttiva - ed il rapporto di subordinazione che riguarda i soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Va chiarito che la predisposizione del Modello 231 costituisce non già un obbligo, bensì una mera facoltà rimessa all'ente.

La relativa adozione rappresenta, tuttavia, l'unico strumento che consente alla *governance* aziendale di monitorare l'attività dell'impresa e, per tale via, ridurre sensibilmente il rischio per l'ente di rispondere della commissione di reati da parte dei propri dipendenti.

Secondo la disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a vantaggio:

1. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti in posizione apicale; art. 5, comma 1, lett. a), D. Lgs. 231/2001);

2. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione, art.5, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001).

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D. Lgs. 231/2001) la società non risponde *“se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”*.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale la società non risponde se prova che (art.6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lett. b).

Sulla scorta delle disposizioni del testo del Decreto, i contenuti fondamentali del Modello 231 sono:

1. individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
3. individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo incaricato della vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
5. introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

Le fattispecie di reato che, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del D. Lgs. 231/2001, sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente e tassativamente elencate dal legislatore e in particolare:

- i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione<sup>1</sup> e, precisamente, i reati di malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.) e induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318

---

<sup>1</sup> Così come modificati dalla legge 190/2012 e della più recente Legge del 21 maggio 2015, n. 69 (L. 69/2015) con riferimento alla nuova formulazione del reato di concussione (art. 317 c.p.), all'inasprimento delle pene per i reati corruttivi (artt. 318-319).

c.p.) o per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)<sup>2</sup>, pene per il corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 1, n. I, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), di cui agli articoli 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001;

- i reati informatici e trattamento illecito di dati e, nello specifico, l'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.), documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.), di cui all'art. 24-*bis* del D. Lgs. 231/2001;
- i reati di criminalità organizzata, nel dettaglio associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (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 DPR 309/90), 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 più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.), di cui all'art. 24-*ter* del D. Lgs. 231/2001;
- i reati c.d. di falso nummario, quali 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 e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 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

<sup>2</sup> Come modificato dall'art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190. Al primo comma del predetto articolo è stato previsto che "Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio".



- 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 c. 1 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.2, c.p.), contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.), di cui all'art. 25-*bis* del D. Lgs. 231/2001;
- reati contro l'industria ed il commercio e, nello specifico, turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), di cui agli artt. 25-*bis*.1 - 25-*bis*.8 del D. Lgs. 231/2001;
  - i reati c.d. societari<sup>3</sup> e, precisamente, le false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)<sup>4</sup>, false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità (art. 2621 – bis c.c.)<sup>5</sup>, false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)<sup>6</sup>, falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2, c.c.)<sup>7</sup>, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.)<sup>8</sup>, impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione di 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 d'interessi (art. 2629-*bis* c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 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.), nelle disposizioni di nuova formulazione, corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)<sup>9</sup> e istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis*)<sup>10</sup> di cui all'art. 25-*ter* del D. Lgs. 231/2001;

<sup>3</sup> Così come modificati dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69 e dal D.Lgs. 38/2017 che ha recepito nel nostro ordinamento la decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio Europeo relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato.

<sup>4</sup> Modificato dalla L.69/2015.

<sup>5</sup> Introdotto dalla L. 69/2015.

<sup>6</sup> Introdotto dalla L. 69/2015, modifica il precedente articolo "*False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori*".

<sup>7</sup> Il reato di falso in prospetto, contemplato anteriormente alla L. 262/2005 nell'art. 2623 del codice civile, è stato abrogato e riformulato con il predetto dettato normativo e introdotto nel Testo Unico della Finanza all'art. 173-*bis*. Il legislatore del D.Lgs. 231/2001 non è tuttavia intervenuto a recepire la modifica.

<sup>8</sup> Il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, disciplinato dall'art. 2624 c.c. è stato abrogato dall'art. 37, comma 34 del D. Lgs. 39/2010. La nuova formulazione introdotta dal predetto articolato normativo è ora prevista all'art.27, non richiamato dall'art. 231/2001. Pertanto, il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione non è più considerato rilevante ai fini della Responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001.

<sup>9</sup> Articolo modificato dal D.Lgs. 38/2017 del 14 aprile 2017.

<sup>10</sup> Articolo introdotto dal D.Lgs. 38/2017 del 14 aprile 2017.

- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, di cui all'art. 25-*quater* del D. Lgs. 231/2001;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25-*quater.1* del D. Lgs. 231/2001;
- i reati contro la personalità individuale<sup>11</sup>previsti dalla sezione I del capo XII del libro II del codice penale (riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù - art. 600 c.p.; prostituzione minorile - art. 600-*bis* c.p.; pornografia minorile - art. 600-*ter* c.p.; detenzione di materiale pornografico - art. 600-*quater*; pornografia virtuale – art. 600-*quater.1* c.p.; iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione - art. 600-*quinqües* c.p.; tratta e commercio di schiavi - art. 601 c.p.; alienazione e acquisto di schiavi – art. 602 c.p.; commessi anche all'estero; adescamento di minorenni – art. 609 *undecies* c.p.; intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – art. 603-*bis* c.p.) di cui all'art. 25-*quinqües* del D. Lgs. 231/2001;
- i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I *bis*, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 di cui all'art. 25-*sexies* del D. Lgs. 231/2001;
- i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 25-*septies* del D. Lgs. 231/2001;
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio di cui all'art. 25-*opties* del D.Lgs. 231/2001 (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.);
- i reati in materia di violazione del diritto d'autore, di cui all'art. 25-*novies* del D. Lgs. 231/2001;
- i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, di cui all'art. 25-*decies* del D. Lgs. 231/2001;
- i reati transnazionali, di cui all'art. 10 della Legge 146/2006;
- reati ambientali, di cui all'art. 25-*undecies* del D. Lgs. 231/2001 (nel quale si tiene conto delle modifiche apportate dalla L. 68/2015<sup>12</sup>);

<sup>11</sup> Come integrato dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199 "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo" che ha introdotto l'art. 603-bis c.p. ("Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro") tra i reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

<sup>12</sup> Come integrati dalla Legge del 19 maggio 2015, n. 68 che ha introdotto nel codice penale otto nuovi illeciti all'interno del Titolo VI-bis (Libro II) "Dei delitti contro l'ambiente".

In particolare, con l'entrata in vigore della legge 68/2015 il Legislatore ha identificato nuove fattispecie quali presupposto per la responsabilità amministrativa degli Enti, integrando pertanto l'elenco di illeciti di cui all'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001:

- inquinamento ambientale (art. 452 - bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452 - quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 - quinqües c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 - sexies c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 452 - octies c.p.).

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, di cui all'art. 25-*duodecies* del D. Lgs. 231/2001<sup>13</sup>;
- razzismo e xenofobia, di cui all'art. 25-*terdecies* del D.Lgs. 231/2001<sup>14</sup>.

Le sanzioni previste dalla legge a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati consistono in:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

Tra le sanzioni previste, le più gravi sono costituite dalle misure interdittive ovvero:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Oltre alla sanzione pecuniaria possono essere comminate, con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente:

- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta come pena accessoria nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive.

Le misure interdittive possono essere applicate anche in via provvisoria e cautelare, in attesa dell'esito del processo penale.

La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato su "*quote*" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 e un massimo di Euro 1.549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del D. Lgs. 231/2001).

---

<sup>13</sup> L. 161/2017 (cd. "Codice Antimafia") ha integrato l'art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001 ("Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare") con due nuove fattispecie (art. 12, co. 3, 3-bis e 3-ter e art. 12, co. 5 del D.Lgs. 286/1998) riconducibili al favoreggiamento all'immigrazione clandestina.

<sup>14</sup> Articolo introdotto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- 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 quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. 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 e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001.

La società non è responsabile solo se prova:

1. che le persone indicate in precedenza hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi;
2. nel caso in cui i reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
  1. di aver adottato e attuato idonei modelli di organizzazione, gestione e controllo prima della commissione del reato;
  2. di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
  3. che le persone fisiche sopra indicate hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
  4. che - nel caso di reato commesso da soggetti non apicali – non vi è stata inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza a livello organizzativo;
  5. che non vi è stata omessa vigilanza da parte dell'organismo preposto.

## **2. Il Modello 231 di S.I.A.E.**

### **2.1. Finalità e obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello 231**

Con l'adozione del Modello 231, SIAE si è posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di controllo che, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni (opportunamente segregate) e di deleghe di poteri, risponda alle finalità di prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi di cui al D. Lgs. 231/01 e alle successive modificazioni intervenute.

Sebbene, come anticipato al paragrafo 1 che precede, l'adozione del Modello 231 sia prevista dalla legge in termini di "facoltà" e non di obbligo, tuttavia, la SIAE ha inteso dotarsi di un Modello 231 allo scopo di introdurre validi presidi rispetto a taluni processi interni che presentano aree a rischio di commissione di reati ex D.Lgs. 231/01.

Segnatamente, gli obiettivi perseguiti da SIAE con l'adozione del presente Modello sono illustrati come segue:

- dotare la Società di un Modello 231, conforme alle prescrizioni del Decreto e aderente alla realtà aziendale, tale da costituire un valido strumento di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento, nonché un efficace mezzo di sensibilizzazione per tutti coloro che operano per conto della Società a tenere comportamenti corretti nell'espletamento delle proprie funzioni;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- informare i Destinatari (come individuati successivamente nello specifico paragrafo) della rilevanza del D.Lgs. 231/2001 circa:
  - l'oggetto e l'ambito di applicazione della richiamata normativa;
  - le sanzioni che possono ricadere sulla Società e sull'autore del comportamento illecito nell'ipotesi di perpetrazione dei reati e degli illeciti amministrativi sanzionati dal D.Lgs. 231/2001;
  - l'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, la cui violazione è punita con sanzioni disciplinari e/o contrattuali;
- in generale, assumere le iniziative necessarie, mediante gli opportuni interventi, al fine di prevenire comportamenti illeciti nello svolgimento delle attività sociali.

Ma in particolare, attraverso l'adozione del Modello la Società ha inteso perseguire, tra le altre finalità, quella di radicare nei Destinatari - che operano per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili - il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in generale, del modello organizzativo adottato, la consapevolezza del valore sociale del Modello nell'ottica di prevenzione dei reati, nonché la piena consapevolezza dei rischi di sanzione cui andrebbe incontro la Società in caso di commissione dei reati.

L'attività propedeutica alla predisposizione e all'adozione del Modello – e, in particolare, l'inventario delle aree di attività e delle attività sensibili, l'analisi dei rischi potenziali, la valutazione e

l'adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle attività sensibili, l'analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e controllo esistenti, la verifica della rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure, già adottate dalla Società, alle finalità previste dal Decreto - ha rappresentato peraltro un momento importante per addivenire ad una migliore razionalizzazione dei processi in essere nella Società.

## **2.2. Le Fonti per la elaborazione e l'aggiornamento del Modello 231**

Nell'elaborazione del presente documento si è tenuto conto delle "*Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001*" a cura di Confindustria (emanate il 7 marzo 2002, e successivamente aggiornate nel 2008 e nel 2014), delle "*Linee guida per l'elaborazione di modelli organizzativi di gestione e controllo ex d.Lgs. N. 231/01*" adottate da Assoconsult – Confindustria nel giugno 2012, del Position Paper "*Responsabilità amministrativa delle società: modelli organizzativi di prevenzione e controllo*" dell'Associazione Italiana Internal Auditors (AIIA), oltre che dei contributi giurisprudenziali e dottrinali anche più recenti.

## **2.3. L'adozione del Modello 231 e il suo costante e necessario aggiornamento ai fini della sua effettività ed efficacia**

Il progetto interno, finalizzato alla predisposizione del presente Modello, è stato avviato successivamente all'emanazione del D. Lgs. 231/2001, anche in relazione all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità e di adottare un sistema di controllo della liceità e della correttezza della conduzione di ogni attività aziendale, conforme al citato decreto.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 6 aprile 2006 la SIAE ha adottato il Modello in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Al fine di preservare l'efficacia, dopo la prima approvazione, all'esito di specifici progetti, il Modello è stato aggiornato e migliorato alla luce dell'esperienza maturata, dell'evoluzione giurisprudenziale e dottrinale oltre che dell'evoluzione normativa del D. Lgs. 231/01 e dei mutamenti organizzativi aziendali della SIAE.

Dunque, in ragione delle successive modifiche al D. Lgs. 231/2001 e della conseguente rilevanza, ai sensi dello stesso decreto, di ulteriori illeciti rispetto a quelli oggetto di analisi alla data di prima adozione del documento e attese, altresì, le significative modifiche intervenute nella realtà aziendale di SIAE - che hanno comportato sostanziali cambiamenti organizzativi - si è reso necessario procedere ad un primo aggiornamento del Modello 231 nell'aprile 2011 e, successivamente, ad un ulteriore aggiornamento del documento nel maggio 2014.

Nel marzo 2016 il Modello è stato aggiornato alla luce del riassetto organizzativo (frutto dell'Ordine di Servizio n.3/2016) e delle modifiche apportate al D.Lgs. 231/2001 con la Legge 186 del 2014 in materia di autoriciclaggio e con le Leggi 68 e 69 del 2015.

Nel 2018 il Modello è stato ulteriormente aggiornato con la finalità di perseguire i seguenti obiettivi:

- rivedere la mappatura delle fattispecie di reato e dei processi sensibili di SIAE rispetto: i) ai cambiamenti organizzativi che hanno interessato la Società dall'ultimo aggiornamento; ii) alle novità normative di cui alla Legge 199/2016 (in relazione al nuovo reato di intermediazione illecita

e sfruttamento del lavoro), alla Legge 161/2017 (cd. "Codice Antimafia"), al D.Lgs. 38/2017 (che ha aggiornato il reato di corruzione tra privati e introdotto il nuovo reato di istigazione alla corruzione tra privati) e alla Legge 167/2017 che ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-terdecies "Razzismo e xenofobia";

- prevedere un sistema di segnalazioni degli illeciti adeguato alle previsioni della L. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (cd. "Whistleblowing");
- rivedere le Parti Speciali del Modello integrando/aggiornando i controlli implementati dalla Società a presidio della fattispecie di reato applicabili.

Tale attività di costante aggiornamento è stata realizzata nella convinzione che un Modello conforme alle prescrizioni del Decreto (e alle sue successive modifiche) e aderente alla realtà aziendale costituisca un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento, nonché un valido strumento di sensibilizzazione, per tutti coloro che operano per conto della Società, a tenere comportamenti corretti nell'espletamento delle proprie specifiche funzioni.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, spetta al Consiglio di Gestione della S.I.A.E. il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'Organismo di Vigilanza, modifiche e integrazioni al Modello 231.

Oltre al costante aggiornamento del documento, al fine di garantire un'efficace applicazione del Modello 231, la Società – attraverso le proprie strutture organizzative e gli organi decisionali e gestionali – si impegna a rendere effettive le azioni correttive emerse dall'analisi dei processi aziendali, al fine di colmare i *gap* rilevati e opportunamente individuati nell'apposito documento al quale si formula espresso rinvio.

Metodologia di aggiornamento *del Modello*

L'aggiornamento del Modello 231 prevede la definizione e la realizzazione di **tre diverse fasi di attività**:

- a) Identificazione dei processi, delle aree, delle attività "sensibili" (c.d. "as-is analysis").

Tale fase consiste nella preliminare analisi dei processi e delle attività aziendali svolte nell'ambito di SIAE, con la finalità di individuare le aree di attività rilevanti ai fini del Decreto ovvero nell'ambito delle quali potrebbero, in linea di principio, configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati oggetto dello stesso.

La prima attività consiste nell'esame della documentazione aziendale disponibile (normativa di riferimento, organigramma dell'ente, statuto, insieme delle deleghe e delle procure, regolamenti e procedure interne, *compliance* relative alla normativa sulla *privacy* e sulla sicurezza del lavoro, bilancio e documenti allegati), al fine della comprensione del contesto interno ed esterno di riferimento per SIAE.



Successivamente, la metodologia di aggiornamento prevede la realizzazione di una serie di interviste con i responsabili dei processi e delle Unità Organizzative più significativi ai fini del Decreto, verificate e condivise con il Gruppo di Lavoro e con l'Organismo di Vigilanza ed il vertice aziendale.

Le interviste sono state mirate a:

- confermare la mappatura effettuata *ex ante* rispetto ai processi aziendali, alle unità organizzative coinvolte ed a rischi reato potenziali, ai fini del D.Lgs. 231/2001;
  - individuare, all'interno di tali processi, i sottoprocessi o aree di attività potenzialmente a rischio di commissione di reato, secondo quanto previsto dal Decreto (*profilo di rischio*);
  - verificare i presidi di controllo esistenti, in termini di:
    - Sistemi di poteri e deleghe;
    - Norme comportamentali e procedure;
    - Segregazione delle funzioni;
    - Attività di controllo e monitoraggio e tracciabilità delle operazioni.
- b) Effettuazione dell'analisi di comparazione della situazione attuale rispetto al modello a tendere (c.d. "gap analysis").**

Sulla base della rilevazione della situazione esistente (singole fattispecie di area/attività "sensibili", aree/funzioni aziendali coinvolte, controlli e procedure esistenti in SIAE), viene effettuata poi un'analisi comparativa con il modello delineato dal Decreto Legislativo n. 231/2001, per valutare:

- l'adeguatezza dei protocolli esistenti, ossia la loro capacità di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti (o comunque di ridurre il rischio ad un livello accettabile) e/o di evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- l'effettività dei protocolli esistenti, ossia la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti nei protocolli.

Alla luce dell'analisi svolta, per ciascun processo/sottoprocesso/area di attività, sono individuate delle azioni correttive necessarie a colmare i *gap* rispetto alle migliori pratiche di gestione ed alle linee guida citate precedentemente.

I risultati di tale attività vengono formalizzati nei seguenti documenti, messi a disposizione della Società e dell'Organismo di Vigilanza:

- "Memoranda delle interviste": documenti di sintesi per Processo Aziendale, contenente quanto emerso dalle interviste;
- "Mappatura dei rischi reato - processi - unità organizzative": documento di sintesi che rappresenta SIAE attraverso i propri processi, le proprie strutture organizzative, le aree di rischio reato emerse;



- “*Master Plan*”: documento che raccoglie i gap emersi per ciascun processo e le relative azioni correttive (*action plan*).
- c) Predisposizione del Modello.

Terminate le fasi sopra descritte, è previsto l'aggiornamento del presente documento, che individua gli elementi costitutivi essenziali del Modello organizzativo prescelto (sistema organizzativo in generale, *policy* e procedure, sistema di deleghe e procure, flussi informativi e formativi, sistema disciplinare, ecc.) e gli interventi di implementazione dello stesso in conformità al dettato e alle finalità del Decreto Legislativo n. 231/2001.

L'attuale Modello 231 si compone di:

- una Parte Generale, che descrive i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, illustra sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, i principi generali di funzionamento del Modello nonché l'elencazione dei processi sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01 con l'indicazione delle relative categorie di reato;
- n. 7 Parti Speciali, che descrivono, per ciascuna categoria di reato rilevante per la Società, le aree di attività aziendale soggette a potenziale “rischio 231”, i principi comportamentali da rispettare per la prevenzione dei rischi nonché i protocolli specifici di controllo finalizzati alla mitigazione del rischio di commissione di reato. A queste sette si aggiunge un'ottava parte speciale, a presidio dei reati indicati dalla L.190/2012 che è il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e costituisce documento separato dal presente Modello 231.

In particolare:

Parte Speciale A – Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e intralcio alla Giustizia;

Parte Speciale B – Reati informatici, trattamento illecito di dati e in materia di violazione del diritto d'autore;

Parte Speciale C – Reati Societari e reati ed illeciti amministrativi e abuso di mercato;

Parte Speciale D – Reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

Parte Speciale E – Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio e Falsità in moneta;

Parte Speciale F – Reati Ambientali;

Parte Speciale G – Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

Parte Speciale – Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Concorrono alla formazione della documentazione complessiva:

- il documento di *Risk Assessment* 231;
- il *Master Plan* delle azioni correttive;

- l'elenco reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Allegato 1 – Elenco reati rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001.

Allegato 2 – Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

### **3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del D.Lgs. 231/2001 e la sua relazione con il Piano Triennale di Prevenzione Corruzione e per la Trasparenza della Siae**

La Società a partire dal 2014 ha ritenuto che, al fine di implementare la sana gestione della stessa e di potenziare la diffusione della cultura della legalità, sia opportuna l'adozione di un Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, che vada ad ampliare e sviluppare – integrando i presidi di controllo in chiave anticorruzione - il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Rischio già adottato in forza del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

In tale prospettiva, dunque, sono state prese a riferimento le linee guida derivanti, per le Pubbliche Amministrazioni, dalla Legge 6/11/2012, n. 190 e dal D.lgs. 14/3/2013, n. 33, pur nella consapevolezza per SIAE di non essere soggetta alla disciplina pubblicistica e in considerazione di quanto previsto in termini di applicabilità delle norme dalle più recenti linee guida di ANAC (Determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017) e dunque senza effetto di autolimitazione.

Il Piano costituisce una parte "Speciale" del Modello 231, consentendo di coprire anche le esigenze di contrasto dei fenomeni corruttivi non rilevanti ai fini del Decreto 231 ma rilevanti ai fini dei principi dettati dalla Legge Anticorruzione.

Infatti, la Legge Anticorruzione, a differenza di quanto previsto dal Decreto, si occupa non soltanto dei reati di corruzione "attiva" commessi a vantaggio o nell'interesse dell'Ente ma anche dei reati di corruzione "passiva" e di tutti i delitti previsti nel Titolo II, Capo I del Secondo Libro del Codice Penale (tra cui ad esempio peculato, abuso di ufficio, rivelazione di segreti di ufficio, ecc.) che possono generare un impatto negativo sui risultati o sulla reputazione dell'azienda (quindi anche con danno per l'ente).

In ottica di sviluppo di un valido strumento di prevenzione, inoltre, la stessa Legge n. 190/2012 adotta un sistema di allocazione/esenzione della responsabilità che presenta alcune analogie rispetto a quanto previsto per le persone giuridiche dal D.lgs. 231/2001. Il Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, elaborato ai sensi della Legge 190, può essere pertanto assimilabile ai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposti ai sensi del Decreto 231 al fine di prevenire la realizzazione di specifici illeciti.

Per la medesima ragione, ed al fine di evitare "inutili ridondanze", il Piano Nazionale Anticorruzione dispone che le società partecipate da capitale pubblico (cfr. "Piano Nazionale Anticorruzione 2013", par. 3.1.1 pag. 33, scelta confermata nei successivi aggiornamenti realizzati da ANAC) possono far riferimento ai Modelli di Organizzazione e Gestione del rischio ex D.lgs. 231/01 già in essere, integrando il novero dei reati con gli illeciti previsti dalla Legge 190/2012. Tale orientamento è confermato dalla modifica alla L. 190/2012 - che ha introdotto l'art. 2-bis - operata dal D.Lgs. 97/2016 secondo cui le società in controllo pubblico e gli altri soggetti di cui all'art. 2-bis c. 2 del D.Lgs. 33/2013 sono tenuti ad adottare «misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 20101, n. 231».

Alla luce di ciò SIAE ha scelto di confermare – secondo quanto specificato in Premessa - l'esistenza di un Piano integrato nel Modello, soluzione che è stata ritenuta quindi quella di maggiore efficacia

---

per SIAE stessa, esattamente come accade per il caso delle "società partecipate" dallo Stato e pur considerando le differenze legate sia all'attività di SIAE (estranea alla finanza pubblica) che alla sua specifica natura (ente pubblico economico a base associativa non partecipato né finanziato dallo Stato). In linea con la normativa e la regolamentazione applicabile, la Società ha inoltre identificato due organi distinti e autonomi deputati alla vigilanza dei due strumenti di prevenzione ciascuno per gli ambiti operativi di competenza, ovvero, l'Organismo di Vigilanza per quanto riguarda il Modello 231 e il RPCT per quanto riguarda il PTCT.

Il Modello, aggiornato con la parte speciale denominata "Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza", è stato pubblicato sul sito istituzionale della Società.

#### 4. Destinatari

Le regole contenute nel Modello, nell'ambito delle aree di attività a rischio individuate dalla Società, si applicano a:

- a) Amministratori e personale interno: i componenti degli Organi Sociali, il Direttore Generale, il *Management* e, comunque, tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, i dipendenti della Società;
- b) Controparti contrattuali: i soggetti esterni che operano su mandato o incarico di SIAE (mandatari, accertatori incaricati dalla Società) e/o contribuiscono allo sviluppo delle varie attività di SIAE in qualità di fornitori di beni, servizi e prestazioni professionali, consulenti, *partner* nelle associazioni temporanee o società con cui SIAE dovesse operare;
- c) Altri soggetti esterni: le risorse coadiuvanti (collaboratori stabili e/o occasionali) i soggetti di cui al punto precedente, con specifico riferimento a mandatari e accertatori incaricati da SIAE, che spendono il nome di SIAE nella loro attività di supporto, sotto la responsabilità degli stessi mandatari o incaricati.

A tutti i soggetti destinatari SIAE richiede una esplicita accettazione delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001, dei contenuti del presente Modello e dei principi etici adottati dalla Società con il Codice Etico, mediante la documentata presa visione degli stessi e la sottoscrizione di clausole contrattuali o di appositi moduli dichiarativi.

## 5. Assetto organizzativo generale e attività della Società

Ai sensi delle previsioni normative contenute nella Legge n. 2 del 9 gennaio 2008 “*Disposizioni concernenti la Società italiana degli autori ed editori*”, la SIAE è definitiva quale “*ente pubblico economico a base associativa che svolge le funzioni indicate nella legge n. 633 del 22 aprile 1941, e successive modificazioni*” e la sua attività è disciplinata dalle norme di diritto privato.

Tale qualificazione normativa della natura dell'ente consente di ritenere non applicabili alla SIAE le disposizioni in materia di contabilità pubblica, di talché il suo bilancio d'esercizio è redatto conformemente agli articoli 2423 e 2423-*bis* del codice civile.

L'articolazione interna della SIAE e lo svolgimento delle varie attività sono disciplinate da specifiche fonti normative quali:

- Legge n. 633/1941 e successive modifiche e integrazioni per quanto riguarda le funzioni relative al diritto d'autore;
- D.P.R. n. 640/1972 e s.m.i., D.P.R. 633/72 (art. 74-*quater*), D.Lgs. n. 60/1999 per quanto riguarda il settore erariale (imposta sugli intrattenimenti, IVA spettacoli e regimi speciali);
- Legge n. 2 del 2008;
- D.L. n. 63/05 convertito con Legge 109/05;
- D. Lgs. n. 35/2017 di recepimento della Direttiva 2014/26/UE sulla gestione collettiva dei diritti d'autore e dei diritti connessi e sulla concessione di licenze multiterritoriali per i diritti su opere musicali per l'uso online nel mercato interno;
- Statuto approvato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 marzo 2018 su proposta del Ministro per i Beni e le Attività Culturali e di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze;
- Regolamenti interni quali:
  1. Regolamento Generale della Società Italiana degli Autori ed Editori approvato con delibera commissariale del 21 febbraio 2013 e successivamente modificato con delibere dei competenti Organi Sociali del 13 maggio 2013, dell'11 novembre 2014, del 14 2015, del 18 dicembre 2015, del 10 ottobre 2016, del 24 gennaio 2017, del 21 giugno 2017, del 28 settembre 2017, del 5 ottobre 2017.
  2. Regolamento del Fondo di Solidarietà SIAE, in vigore dall'1 gennaio 2017.

I compiti e la composizione degli Organi Sociali della SIAE sono regolati dallo Statuto della Società, a mente del quale sono organi della Società: l'Assemblea, il Consiglio di Sorveglianza, il Consiglio di Gestione ed il Collegio dei Revisori.

Nel formulare espresso rinvio ai contenuti dello Statuto, di seguito, si riportano brevemente compiti e funzioni principali degli organi sociali.

L'Assemblea si riunisce per nominare o revocare i componenti del Consiglio di Sorveglianza.

Il Consiglio di Sorveglianza nomina il Consiglio di Gestione e ne designa il Presidente, nomina parte dei membri del Collegio dei Revisori e dell'Organismo di Vigilanza; delibera in ordine ai piani industriali e strategici della Società predisposti dal Consiglio di Gestione; delibera in merito alla modificazione dello Statuto; approva il bilancio di previsione e il rendiconto di gestione proposti dal Consiglio di Gestione.

Nell'ambito del Consiglio di sorveglianza sono costituite cinque Commissioni consultive: Commissione Musica; Commissione Lirica; Commissione OLAF; Commissione Cinema; Commissione DOR che rendono parere obbligatorio ma non vincolante al Consiglio di Gestione in ordine ai criteri di ripartizione dei diritti d'autore e alle misure dei compensi per le utilizzazioni del repertorio assegnato.

Il Consiglio di Gestione determina l'indirizzo generale della gestione della Società e ne controlla l'esecuzione da parte del Direttore Generale; determina le iniziative da assumere nell'interesse generale della Società e per il perseguimento dei suoi fini istituzionali, ivi comprese l'approvazione dei criteri di ripartizione dei proventi per diritti d'autore e le misure dei compensi per l'utilizzazione delle opere assegnate a ciascuna sezione.

Il Presidente del Consiglio di Gestione, designato dal Consiglio di Sorveglianza e nominato con decreto del Presidente della Repubblica, è il rappresentante legale della Società ed è suo compito presiedere l'Assemblea ed il Consiglio di Gestione.

Il Collegio dei Revisori ha funzioni di controllo della Società, secondo quanto previsto dal Codice Civile (art. 2397 e seguenti).

La vigilanza sull'attività gestionale della Società è affidata al Ministro per i Beni e le Attività Culturali congiuntamente con il Presidente del Consiglio dei Ministri, sentito il Ministro dell'Economia e delle Finanze per le materie di sua specifica competenza.

Inoltre l'AGCOM vigila sulla SIAE nell'ambito delle competenze alla stessa assegnate in materia di vigilanza sulla gestione collettiva dei diritti d'autore e dei diritti connessi e concessione di licenze multiterritoriali per i diritti su opere musicali per l'uso *online* nel mercato interno attribuite dal D.Lgs. 35/2017.

Il Consiglio di Gestione nomina il Preposto al Controllo Interno. È stato quindi posto alle dirette dipendenze del Consiglio di Gestione, con comunicazione organizzativa del DG del 9 settembre 2013, l'Ufficio Controllo Interno, con il compito di individuare, valutare e monitorare tutti i rischi dell'Ente e salvaguardare il valore aziendale da eventi potenzialmente forieri di perdite, anche di immagine dell'Ente attraverso l'analisi di conformità dei processi, delle procedure, dei regolamenti e della loro modalità di applicazione.

Le Comunicazioni del Consiglio di Gestione vengono gestite dalla Segreteria Societaria.

Il Direttore Generale, nominato dal Consiglio di Gestione, provvede all'amministrazione ordinaria della Società e al coordinamento degli uffici, che dirige; esercita i poteri di direzione, coordinamento e organizzazione del personale dirigente e dipendente; esercita i poteri attribuiti dallo Statuto, dal Regolamento Generale o a questi delegati dal Consiglio di Gestione.

La struttura organizzativa della SIAE si articola nella Direzione Generale sita in Roma presso la sede sociale e nella Rete Territoriale.

La comunicazione organizzativa del Direttore Generale n. 396 del 9 settembre 2013 ha ridisegnato il modello di funzionamento e l'assetto organizzativo della Direzione Generale e le sue modalità di interfaccia con la Rete Territoriale.

Tale assetto organizzativo è stato ulteriormente modificato dall'ordine di servizio n.1/2018 del 3 gennaio 2018 con il quale sono state poste a riporto del Direttore Generale le seguenti strutture:

- Segreteria Societaria;
- Direzione Comunicazione e *Marketing*;
- Direzione Personale, Organizzazione Relazioni industriali (che gestisce l'Ufficio Dirigenziale Processi e Formazione e l'Ufficio Dirigenziale Progetti Speciali);
- Direzione Rapporti Internazionali;
- Direzione Legislativo e Rapporti Istituzionali;
- Direzione Servizi in Convenzione;
- Direzione *Information Technology*;
- Divisione Affari Legali (che gestisce l'Ufficio Dirigenziale Procedure Esecutive D.A. e Copia Privata e l'Ufficio Dirigenziale Licenze, Accordi D.A. e Antipirateria);
- Divisione Musica (che gestisce la Direzione Accordi, la Direzione Utilizzazioni e Ripartizione, la Direzione Documentazione, la Direzione Tecnico musicale e la Direzione Servizio Clienti);
- Divisione Cinema DOR - Lirica - Olaf (che gestisce la Direzione Sezione OLAF, Direzione Sezione DOR LIRICA e Direzione Sezione CINEMA);
- Divisione Licenze e Servizi Centrali (che gestisce la Direzione Emittenti Radiotelevisive, Direzione Mercato Fonovideografico e Antipirateria, Direzione Multimedialità);
- Divisione Rete Territoriale (che gestisce la Direzione Coordinamento Territoriale, Direzione Coordinamento Ispettivo, Direzione Recupero Crediti e le Direzioni Sede di Bari, Bologna, Cagliari, Firenze, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino, Venezia);
- Divisione AFC (che gestisce la Direzione Finanza, Direzione Amministrazione e Controllo, Direzione Acquisti e Logistica),

Inoltre, la SIAE si estende in maniera capillare sul territorio nazionale attraverso la propria rete territoriale, che si compone di 10 Sedi Regionali, 28 Filiali e circa 437<sup>15</sup> Circoscrizioni Mandatarie, tramite la quale verifica e controlla tutte le utilizzazioni del repertorio tutelato (musica, teatro, cinema, ecc.), fornisce i relativi servizi di "sportello" (front office e back office) e svolge altri servizi a soggetti terzi. In particolare:

---

<sup>15</sup> Rilevazione ottobre 2018.



- Le Sedi Regionali (non sempre sovrapponibili al territorio delle Regioni) sono uffici dirigenziali con funzioni di coordinamento e controllo nel territorio di loro competenza assicurano il necessario collegamento con le istituzioni e gli organismi locali, sia per la tutela dell'immagine aziendale che per lo sviluppo dei servizi offerti dalla SIAE e svolgono funzioni di sportello nella zona di competenza territoriale.
- Le Filiali, uffici non dirigenziali, svolgono funzioni di collaborazione con la Sede regionale di appartenenza nello svolgimento delle attività di coordinamento e controllo del territorio regionale.
- Le Circoscrizioni mandatarie svolgono funzioni di sportello e di controllo del loro territorio.

Nelle località in cui non esistono Sedi o Filiali, l'Ente conferisce specifico mandato, per l'espletamento dei suddetti servizi, a soggetti non legati da alcun rapporto di lavoro dipendente che ad oggi sono circa 437, denominati Mandatari e sottoposti alla vigilanza tecnico-amministrativa delle Sedi e dei Presidi.

L'attività espletata dai punti periferici (Sedi Regionali e Filiali) e dalle Circoscrizioni mandatarie è altresì sottoposta al controllo (preventivo e successivo) della Direzione Coordinamento Territoriale, che fa capo alla Divisione Rete Territoriale.

La Direzione Coordinamento Territoriale è preposta a coordinare la Rete Territoriale, garantendo anche un idoneo assetto organizzativo, al fine di assicurare la realizzazione degli obiettivi autorali e convenzionali, nel rispetto dei processi e delle procedure operative definiti.

La Direzione Coordinamento Ispettivo è invece preposta ad assicurare e garantire la correttezza dei comportamenti dei punti di ruolo e delle mandatarie con riferimento alla regolamentazione (leggi e normative) e alle procedure aziendali.

L'istituzione di Sedi secondari e Uffici, a norma di Statuto, è di competenza del Consiglio di Gestione che può essere delegata al Direttore Generale.

Il compito primario della SIAE risiede nell'attività di intermediazione per l'esercizio dei diritti patrimoniali dei propri associati.

Tale funzione è riservata alla medesima SIAE per legge e si estende, sulla base di convenzioni bilaterali e multilaterali cui l'Italia aderisce, alle opere di autori stranieri associati ad analoghe Società di Autori costituite all'estero (oltre centocinquanta), alle quali la SIAE è collegata mediante una serie di specifici accordi.

La SIAE riceve dai vari aventi diritto un mandato senza rappresentanza, in esecuzione del quale rilascia le licenze e le autorizzazioni necessarie al fine di consentire la legittima utilizzazione delle opere dell'ingegno (musicali, drammatico-musicali, letterarie, arti figurative ecc.), percepisce i proventi derivanti da detta utilizzazione e li ripartisce tra gli aventi diritto.

L'attività di intermediazione viene svolta anche a favore di soggetti non associati che rilascino alla SIAE un mandato per l'esercizio dei loro diritti nei confronti degli utilizzatori delle opere.

A norma dell'art. 181 L. 633/41, la SIAE può altresì assumere per conto dello Stato, o di Enti pubblici o privati, compiti di accertamento e di percezione di tasse, contributi, diritti.

In tale ambito attualmente l'Ente, in base alla Convenzione stipulata con il Ministero delle Finanze, di recente rinnovata sino al 2020, recepita con D.M. del 7.6.2000 (in G.U. n. 195 del 22.8.2000), coopera con l'Agenzia delle Entrate per l'acquisizione ed il reperimento degli elementi utili all'accertamento dell'imposta sugli intrattenimenti e dell'IVA, dovute dai soggetti che svolgono attività di spettacolo, come da tabelle allegate ai D.P.R. 633/72 e 640/72, modificati dal D. Lgs. n. 60 del 26.2.1999.

Inoltre, la SIAE, in base alla Convenzione stipulata con i Monopoli di Stato (AAMS), sottoscritta in data 16 febbraio 2010, esegue il censimento ed il controllo degli apparecchi da divertimento con vincite e senza vincite in denaro. Tra gli altri compiti istituzionalmente rilevanti, svolti sulla base dell'art. 181 L.d.A. e finalizzati comunque alla migliore tutela dei diritti d'autore, si segnalano:

- la tenuta di alcuni registri di pubblicità previsti dall'art. 103 L.d.A;
- l'apposizione del contrassegno SIAE (vidimazione) previsto dall'articolo 181 bis della legge sul diritto d'autore su tutti i supporti posti in circolazione contenenti programmi per elaboratore o multimediali nonché suoni, voci o immagini in movimento e del contrassegno per le opere letterarie previsto dall'articolo 123 della citata legge;
- la riscossione e la ripartizione dei compensi per copia privata, ai sensi dell'art. 71 *septies* L.d.A., in favore degli autori, degli artisti interpreti ed esecutori e dei produttori fonografici e videografici, nonché di quelli dovuti ex art. 68 L.d.A. per la riproduzione reprografica delle opere letterarie (attività che peraltro, in ambedue i casi, vengono svolte dalla SIAE anche in favore di non associati, quale mandatario *ex lege*); l'incasso e ripartizione tra gli aventi diritto, anche se non associati, del "diritto di seguito" di cui al decreto legislativo n. 118 del 2006.

La SIAE offre anche una serie di servizi diversificati per la ricerca, lo studio, l'organizzazione e la gestione di tutte le nuove attività aggiuntive oltre a quelle istituzionali e a quelle relative alle imposte statali sulle attività di spettacolo. In questo ambito le principali funzioni che vengono attualmente curate sono:

- servizio Noleggio (raccolta dati relativi agli incassi dei singoli film, controllo e comunicazione degli stessi alle Case di Distribuzione);
- in convenzione con la Federazione Italiana Giuoco Calcio, la Società Italiana degli Autori ed Editori fornisce resoconti riguardanti i dati relativi agli spettatori negli stadi per le gare disputate dalle società calcistiche partecipanti ai campionati di calcio professionistici;
- convenzione con l'API (Associazione Produttori Indipendenti) per la riscossione dei contributi associativi;
- convenzione con il Consorzio dei Liutai e Archettai di Cremona per ricevere la conferma dell'esistenza di un Certificato di Autenticità e Origine degli strumenti musicali.

Fondamentale è altresì la funzione sociale assolta dalla SIAE, con interventi di tipo solidaristico destinati agli autori.

## 6. Principi ed elementi del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "as-is analysis") giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo su fattispecie di attività sensibili.

Gli strumenti, anche esterni, sono i seguenti:

- il Codice Etico;
- i poteri autorizzativi e di firma (i.e. sistema di deleghe e procure);
- i principi generali di controllo;
- il sistema di mappatura dei processi (c.d. mappature ARIS) e procedurale della Società;
- il controllo di gestione;
- l'Ufficio di Controllo Interno;
- la revisione contabile volontaria del Rendiconto di Gestione;
- l'Autorità di Vigilanza;
- l'attività di controllo svolta dalla Direzione Coordinamento Ispettivo;
- il servizio di controllo svolto da specifico ufficio dell'Agenzia delle Entrate;
- la gestione delle segnalazioni e delle violazioni (in *compliance* alla normativa sul c.d. *whistleblowing* aggiornata dalla L. 179/2017);
- la comunicazione al personale e la sua formazione;
- il sistema disciplinare.

Di seguito sono indicati le caratteristiche ed i requisiti di tali strumenti (definibili anche come "protocolli di controllo") che hanno connotazioni comuni in relazione a tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo n. 231/2001

Si rimanda, invece, alle Parti Speciali per quanto concerne altri "protocolli", aventi caratteristiche specifiche in relazione a singole fattispecie di reato.

Si rinvia, infine, ai capitoli 9, 10 e 11 della Parte Generale per quanto concerne i protocolli relativi a "Gestione delle segnalazioni e delle violazioni", "Comunicazione al personale e sua formazione" e "Sistema disciplinare".

Nella predisposizione del Modello, è stata posta particolare attenzione alla struttura dei processi operativi, al fine di garantire ragionevolmente:

- la **separazione dei compiti** attraverso una distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati **livelli autorizzativi**, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;

- una chiara e formalizzata assegnazione di **poteri e responsabilità**, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- che le conoscenze e le **competenze professionali** disponibili nell'organizzazione siano periodicamente verificate e misurate al fine di accertare la loro congruità rispetto agli obiettivi assegnati;
- che i processi operativi siano **tracciabili** e corredati di adeguata documentazione (cartacea e/o informatica) al fine di consentire, in qualunque momento, la verifica del processo stesso in termini di congruità, coerenza, responsabilità e rispetto delle regole prestabilite, anche in ottemperanza alle norme in vigore;
- che i **processi** e le operazioni predefinite siano **definiti** e misurati con criteri oggettivi;
- la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata **protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali**; in particolare, l'accesso ai dati è consentito agli operatori muniti di adeguati poteri e profili e solo per quanto occorre all'espletamento dei compiti assegnati;
- che il Sistema di Controllo Interno posto in atto sia soggetto ad una continua attività di **supervisione** per valutarne efficacia ed efficienza e proporre i necessari adeguamenti.

Altri Principi cardine ai quali si ispira il Modello sono:

- i requisiti indicati dal Decreto Legislativo n. 231/2001 ed in particolare:
  - l'attribuzione, ad un **Organismo di Vigilanza** interno alla Società, del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad una informazione;
  - costante monitoraggio sulle attività rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001; la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse - anche in termini di potere di spesa - adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
  - l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
  - l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno e in particolare:
  - la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001;
  - il rispetto del principio della **separazione delle funzioni** in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;

- la definizione di **poteri autorizzativi** coerenti con le responsabilità assegnate;

la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti, come indicato dal Regolamento dei Flussi Informativi adottato dall'OdV.

### **6.1. Codice Etico**

Il Codice Etico ha lo scopo di esprimere principi di "deontologia aziendale" che SIAE riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Destinatati del presente Modello.

Il Codice Etico è stato adottato al fine di creare un corpus normativo interno coerente ed efficace.

In particolare, il Codice Etico è costituito dai seguenti elementi essenziali:

- i principi di deontologia aziendale;
- le norme etiche per le relazioni con tutti i portatori di interesse di SIAE;
- gli standard etici di comportamento;
- le sanzioni interne in caso di violazione delle norme indicate;
- gli impatti sul sistema organizzativo aziendale e le modalità per la sua implementazione.

### **6.2. Poteri autorizzativi e di firma**

In coerenza con i principi del Decreto, il sistema di deleghe e dei poteri di firma svolge una importante funzione per garantire una gestione del sistema aziendale affidabile e trasparente, anche nei confronti dei terzi.

Nell'attuale assetto della Società, il Consiglio di Gestione della Società conferisce attraverso delibere i poteri di rappresentanza secondo un assetto ispirato ai principi di segregazione funzionale e bilanciamento degli interessi.

Nel suo complesso, il sistema autorizzativo risulta caratterizzato da un sistema di deleghe molto articolato che evidenzia responsabilità, poteri autorizzativi e di firma.

Stante la complessità del sistema è necessario un costante allineamento tra le responsabilità organizzative attribuite da Statuto, regolamenti e delibere degli organi e le procure ed i mandati affidati, nonché un puntuale tracciamento.

### **6.3. L'Ufficio Controllo Interno**

La sensibilità aziendale verso il controllo è sottolineata - tra l'altro - dall'istituzione dell'Ufficio Controllo Interno, le cui competenze sono definite nella comunicazione organizzativa datata 9 settembre 2013 a firma del Direttore Generale in cui viene chiarito il ruolo dell'Unità finalizzato a individuare, valutare e monitorare tutti i rischi dell'Ente e salvaguardare il valore dell'Ente da eventi potenzialmente forieri di perdite, anche di immagine dello stesso, attraverso l'analisi di conformità dei processi, delle procedure, dei regolamenti e della loro modalità di applicazione.

L'Ufficio Controllo Interno ha, quindi, tra i propri compiti quello di sviluppare delle forme di supporto all'Organismo di Vigilanza al fine di perseguire il comune obiettivo di tutela dell'Ente in relazione al

suo profilo di rischio e quindi all'efficace ed efficiente implementazione del complessivo Sistema di Controllo Interno.

L'Ufficio Controllo Interno ha facoltà di richiedere direttamente informazioni alle strutture della Società e riferisce periodicamente al Consiglio di Gestione per il tramite del Consigliere Delegato al Controllo Interno.

#### **6.4. Il sistema di mappatura dei processi (c.d. software ARIS) e procedurale della Società**

La Società ha avviato un progetto di mappatura dei processi aziendali tramite ARIS, il *software* adottato dalla Società e presidiato dalla Direzione Personale Organizzazione Relazioni Industriali (Ufficio Processi e Formazione) per il disegno e l'implementazione dell'*Enterprise Architecture Model* di SIAE ovvero del suo modello di rappresentazione e gestione di: processi, attività, disegni organizzativi, tecnologie e sistemi, rischi e controlli, ecc.

#### **6.5. La revisione contabile volontaria**

SIAE ha autonomamente e volontariamente deciso di sottoporre a revisione contabile il proprio "Rendiconto di Gestione" ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 39/2010, affidando tale attività alla società PricewaterhouseCoopers Spa.

#### **6.6. L'Autorità di Vigilanza**

La Legge n. 2 del 2008 sottopone la SIAE alla vigilanza del Ministro per i Beni e le Attività culturali congiuntamente al Presidente del Consiglio dei Ministri, sentito il Ministro dell'Economia e delle Finanze per le materie di sua specifica competenza.

La vigilanza si sostanzia innanzitutto nel potere di approvazione dello Statuto sociale e del rendiconto di gestione. Al Vigilante debbono essere inoltre comunicati il bilancio preventivo economico, il regolamento del Fondo di Solidarietà fra gli Associati, il Regolamento generale ed il Codice Etico di cui all'articolo 32 dello Statuto.

La vigilanza governativa è, pertanto, finalizzata a garantire la legittimità dei principali atti normativi e gestionali che regolano la vita e l'attività dell'ente.

Inoltre, la Corte dei Conti esercita un controllo partecipativo sulle risorse oggetto di contabilità separata, a mente dell'art. 24 c. 2 dello Statuto.

Infine il Decreto Legislativo 15 marzo 2017, n. 35 assegna ad AGCOM nuove competenze in materia di vigilanza e sanzionatorie. In particolare l'AGCOM è incaricata di verificare l'effettivo adeguamento organizzativo e gestionale dei soggetti che già operano nel settore dell'intermediazione dei diritti d'autore e dei diritti connessi (ex art. 49 del decreto<sup>16</sup>).

---

<sup>16</sup> Cfr. D.Lgs.35/17, Art. 49 c.1 "Gli organismi di gestione collettiva e le entità di gestione indipendente, che già operano nel settore dell'intermediazione dei diritti d'autore e dei diritti connessi alla data di entrata in vigore del presente decreto provvedono al necessario adeguamento organizzativo e gestionale, al fine di rispettare i requisiti ivi previsti, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Alla verifica circa l'effettivo adeguamento di cui al precedente periodo provvede l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, secondo quanto previsto dall'articolo 40. L'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, sulla base delle informazioni a sua disposizione, fornisce alla Commissione europea un elenco degli organismi di gestione collettiva con sede sul proprio territorio, e successivamente comunica alla Commissione europea qualsiasi modifica a tale elenco."

### **6.7. L'attività di controllo svolta dalla Direzione Coordinamento Ispettivo**

La Direzione Coordinamento Ispettivo della Divisione Rete Territoriale realizza un controllo di secondo livello al fine di garantire la correttezza dei comportamenti degli Uffici Territoriali con riferimento alla regolamentazione e alle procedure aziendali.

A tal fine la Direzione realizza due tipologie di verifica, ovvero: i) verifiche effettuate attraverso gli applicativi (S.Un.) e i sistemi di *business intelligence* aziendale sull'attività interna svolta dagli Uffici Territoriali (c.d. *audit* da remoto) e ii) verifiche effettuate direttamente presso gli Uffici Territoriali, nel caso in cui, (salvo circostanze di eccezionalità valutate dalla Direzione Coordinamento Ispettivo), il controllo da remoto abbia evidenziato criticità o maggiori necessità di approfondimento (visite ispettive *in loco*).

### **6.8. Il controllo da parte dell'Agenzia delle Entrate**

Il controllo da parte dell'Agenzia delle Entrate sulle attività oggetto di convenzione con SIAE viene effettuato principalmente "da remoto" (ovvero non fisicamente presso le sedi della Società) grazie all'uso dell'infrastruttura informatica. Il personale dell'Amministrazione tributaria svolge attraverso l'accesso ai sistemi ed ai dati di SIAE, una specifica attività di controllo prevista dalla convenzione stipulata dalla Società con l'Agenzia delle Entrate ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

La SIAE coopera, infatti, con il Ministero al reperimento di elementi utili all'accertamento dell'IVA e dell'imposta sugli intrattenimenti e, per tale compito, viene remunerata in misura percentuale sul volume di affari rilevato nel corso della propria attività di vigilanza.

L'attività di controllo dell'Agenzia delle Entrate ha la finalità di verificare che il volume di affari dichiarato dalla SIAE, quale base di calcolo su cui viene determinato il compenso per la cooperazione, sia conforme alle documentazioni cartacee acquisite. Essa si estrinseca in un'attività a scandaglio sui singoli documenti, rilevando eventuali incongruenze quali errori contabili, documentazione carente o errata imputazione degli incassi rilevati. L'Ufficio ha poi il compito di verificare che i processi verbali che vengono elevati dalla Società nel corso dell'attività di cooperazione siano utili ai fini dell'accertamento dei tributi ed in tal senso siano formalmente corretti. La SIAE, infatti, per ciascuno dei verbali elevati e trasmessi all'Agenzia delle Entrate percepisce uno specifico compenso.

Attraverso tale attività vengono ridotte le possibilità che i verbali, sulla base dei quali vengono calcolati i compensi spettanti alla SIAE, siano invalidi o addirittura falsi, in quanto prodotti con l'unica finalità di aumentare i compensi dovuti dall'Erario.

Inoltre, gli uffici SIAE (anche le agenzie mandatarie) sono periodicamente sottoposte ad audit da parte degli uffici dell'Agenzia delle Entrate.



## 7. Fattispecie di reato e processi sensibili di SIAE

Sulla base delle indicazioni del D.Lgs. n. 231/2001, come specificato nel par. 6.1 del presente Modello, in ragione della specifica operatività di SIAE e dell'analisi del rischio svolta si è, quindi, ritenuto di concentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione dei reati indicati negli articoli:

- art. 24 (reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione), 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione);
- artt. 24 bis e 25 *novies* (reati informatici e delitti in materia di violazione dei diritti d'autore);
- artt. 25 *ter* (reati societari, comprensivi del reato di "Corruzione tra privati" e di "Istigazione alla Corruzione tra privati" introdotto dal D.Lgs. 38/2017) e 25 *sexies* (reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato);
- art. 25 *septies* (reati di omicidio colposo e lesioni colpose);
- artt. 25 *bis* e *octies* (reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio<sup>17</sup> e reati di falso nummario);
- art. 25 *undecies* (reati ambientali, comprensivi delle introduzioni apportate dalla L. 68/2015);
- art. 25 *duodecies* (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);

e, conseguentemente, di rafforzare il sistema di controllo interno proprio con specifico riferimento a detti reati.

Per quanto concerne i seguenti reati indicati nel D.Lgs. 231/01 agli articoli:

- art. 24-*ter*, (delitti di criminalità organizzata);
- art. 25 *bis*-1, (delitti contro l'industria ed il commercio);
- art. 25-*decies*, (dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria).

L'analisi ha portato a valutare basso il livello di rischio derivante dalla commissione degli stessi nell'interesse o a vantaggio della Società.

In merito invece agli ulteriori reati previsti dal D.lgs. 231/01 quali i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*), le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater* -1), i delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*) nonché i reati cosiddetti "transnazionali" (art. 10 L. 146/2006), art. 25-*terdecies*, (razzismo e xenofobia) il rischio derivante dalla loro commissione ad interesse o vantaggio della Società è stato ritenuto remoto.

Nondimeno, è parso esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice

<sup>17</sup> In merito all'inserimento nel presente Modello Organizzativo del reato di Autoriciclaggio ex art. 25 bis D.lgs. 231/01 si è tenuto conto dell'interpretazione dettata da Confindustria con la circolare n. 19867 del 12.06.2015. Pertanto tra i reati presupposto non sono stati considerati quelli non previsti dal D.Lgs. 231/01 poiché la loro inclusione «contrasterebbe con i principi di legalità e determinatezza che il Decreto 231 (art. 6, co. 2) applica ai Modelli stessi laddove prevede – come evidenziato anche dalla recente giurisprudenza di legittimità (...) – che essi siano redatti sulla base di aree di rischio riferite ai soli reati presupposto, senza menzionare ulteriori reati ad essi ricollegabili in astratto».

Etico, ove si vincolano, tra gli altri, gli esponenti aziendali di SIAE ed i collaboratori, fornitori e prestatori di servizi, al rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità, dignità ed uguaglianza nonché rispetto delle leggi.

Il dettaglio di sottoprocessi/aree di attività sensibili ai fini del decreto è riconducibile invece alla tabella riportata nella pagina successiva.

PROCESSO	UNITÀ ORGANIZZATIVE COINVOLTE	SOTTOPROCESSO/ATTIVITÀ SENSIBILI (EX 231)	FAMIGLIE DI REATO (EX 231)
<b>Affari Legali</b>	Divisione Affari Legali	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapporti con la PA (comprensiva dell'autorità giudiziaria) e Autorità di Vigilanza</li> <li>Gestione dei provvedimenti giudiziari</li> <li>Affidamenti a legali esterni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reati contro la Pubblica Amministrazione, ex artt. 24 e 25</li> <li>Reati di induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, ex art. 25-<i>decies</i></li> <li>Reati transnazionali, ex art. Art. 10 L. 146/2006</li> <li>Reati di criminalità organizzata</li> </ul>
<b>Legislativo e Rapporti Istituzionali</b>	Direzione Legislativo e Rapporti Istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapporti con le Istituzioni</li> <li>Rapporti con la PA e Autorità di Vigilanza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reati contro la Pubblica Amministrazione, ex artt. 24 e 25</li> <li>Reati di induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, ex art. 25-<i>decies</i></li> <li>Reati di criminalità organizzata</li> </ul>
<b>Controllo Interno</b>	Ufficio Controllo Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valutazione del Sistema di Controllo Interno</li> <li>Internal Auditing</li> <li>Valutazione del profilo di rischio della Società (<i>Risk Management</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reati Societari, ex art. 25-<i>ter</i></li> <li>Reati di induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, ex art. 25-<i>decies</i></li> <li>Reati transnazionali, ex art. Art. 10 L. 146/2006</li> <li>Reati di criminalità organizzata</li> </ul>
<b>Servizi Autorali</b>	Divisione Musica Divisione Cinema - DOR – Lirica – Olaf Divisione Licenze e Servizi Centrali, Divisione Rete Territoriale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestione del rapporto associativo (associati, mandanti, amministrati)</li> <li>Deposito, accettazione e amministrazione e dei diritti e delle opere</li> <li>Rilascio autorizzazioni e licenze (Rete Territoriale e Centrali)</li> <li>Protezione dei diritti, servizi di accertamento e sanzioni</li> <li>Gestione dei servizi di riscossione dei diritti e contributi (diritti d'autore, copia privata)</li> <li>Ripartizione, Liquidazione e Pagamento e Rendicontazione dei proventi</li> <li>Attività solidaristiche</li> <li>Attività di emissione di attestati di credito</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reati di falsità in monete, ex art. 25-<i>bis</i></li> <li>Reati contro la Pubblica Amministrazione, ex artt. 24 e 25</li> <li>Reati di induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, ex art. 25-<i>decies</i></li> <li>Reati transnazionali, ex art. Art. 10 L. 146/2006</li> <li>Reati di criminalità organizzata</li> <li>Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di beni di provenienza illecita e autoriciclaggio</li> <li>Reati societari ex art. 25-<i>ter</i></li> </ul>

<p><b>Servizi a Terzi</b></p>	<p>Direzione Servizi in Convenzione Divisione Rete Territoriale (solo per attività connesse alle Convenzioni)</p> <p>Divisione Musica</p> <p>Divisione Cinema - DOR – Lirica – Olaf</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenzioni con PA o privati:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ricerca delle opportunità di business, negoziazione e stipula delle convenzioni;</li> <li>○ Pianificazione ed esecuzione dei servizi;</li> <li>○ Controllo e accertamento dei servizi svolti;</li> <li>○ Rendicontazione dei servizi svolti.</li> </ul> </li> <li>• Rilascio di autorizzazioni, concessioni o licenze a terzi e/o nell'attività di iscrizione da Pubblici Registri.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reati contro la Pubblica Amministrazione, ex artt. 24 e 25</li> <li>• Reati Societari (“corruzione tra privati” e “istigazione alla corruzione tra privati”)</li> <li>• Reati di induzione a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria, ex art. 25-<i>decies</i></li> <li>• Reati transnazionali, ex art. Art. 10 L. 146/2006</li> <li>• Reati di criminalità organizzata</li> </ul>
<p><b>Amministrazione, Finanza e Controllo</b></p>	<p>Divisione AFC</p> <p>Divisione Musica</p> <p>Divisione Cinema DOR – Lirica – Olaf</p> <p>Divisione Licenze e Servizi Centrali</p> <p>Direzione Comunicazione e Marketing</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione della Contabilità e Bilancio:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Rapporti con Revisori e altri Organi di Controllo;</li> <li>○ Predisposizione di bilanci, relazioni e comunicazioni sociali in genere;</li> <li>○ Gestione dei rapporti con la PA;</li> </ul> </li> <li>• Gestione della Finanza e della Tesoreria;             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ tesoreria (incassi, pagamenti, crediti, cassa);</li> <li>○ omaggi, liberalità, sponsorizzazioni, eventi, pubblicità e media;</li> <li>○ spese di rappresentanza e rimborsi spese a dipendenti;</li> </ul> </li> <li>• Pianificazione e Controllo di Gestione.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reati Societari, ex art. 25-<i>ter</i></li> <li>• Reati contro la Pubblica Amministrazione, ex artt. 24 e 25</li> <li>• Reati di falsità in monete ex art. 25-<i>bis</i></li> <li>• Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio</li> <li>• Reati ed illeciti amministrativi per abuso di mercato</li> <li>• Reati di induzione a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria, ex art. 25-<i>decies</i></li> <li>• Reati transnazionali, ex art. Art. 10 L. 146/2006</li> <li>• Reati di criminalità organizzata</li> </ul>

<p><b>Approvvigionamenti e Gestione del Patrimonio Immobiliare</b></p>	<p>Divisione AFC Tutte le strutture richiedenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approvvigionamento               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Programmazione degli acquisiti;</li> <li>○ Selezione del contraente;</li> <li>○ Stipula del contratto;</li> <li>○ Monitoraggio della fornitura/fornitori</li> </ul> </li> <li>• Gestione / dismissione di beni mobili strumentali</li> <li>• Gestione del Patrimonio Immobiliare               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Compravendita e locazione immobili;</li> <li>○ Allestimento, riqualifica e manutenzione degli immobili.</li> </ul> </li> <li>• Gestione delle attività necessarie a garantire il rispetto delle normative vigenti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reati contro la Pubblica Amministrazione, ex artt. 24 e 25</li> <li>• Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio</li> <li>• Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, ex art. 25-<i>septies</i></li> <li>• Reati Societari (“corruzione tra privati” e “istigazione alla corruzione tra privati”)</li> <li>• Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, di cui all’art. 25-<i>duodecies</i></li> <li>• Reati di induzione a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria, ex art. 25-<i>decies</i></li> <li>• Reati transnazionali, ex art. Art. 10 L. 146/2006</li> <li>• Reati di criminalità organizzata</li> </ul>
<p><b>Salute e Sicurezza (81/2008) e Ambiente</b></p>	<p>Divisione AFC</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro;</li> <li>○ Gestione degli aspetti ambientali.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro</li> <li>• Reati ambientali, ex art. 25-<i>undecies</i></li> <li>• Reati di induzione a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria, ex art. 25-<i>decies</i></li> <li>• Reati transnazionali, ex art. Art. 10 L. 146/2006</li> <li>• Reati di criminalità organizzata</li> </ul>

<p><b>Gestione delle Risorse Umane</b></p>	<p>Direzione Personale, Organizzazione, Relazioni Industriali</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selezione, sviluppo e amministrazione del personale (dirigenti, dipendenti)</li> <li>• Rapporti con la PA e gestione delle Verifiche Ispettive (INPS, INAIL, Centri Impiego, ecc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reati contro la Pubblica Amministrazione, ex artt. 24 e 25</li> <li>• Reati Societari (“corruzione tra privati” e “istigazione alla corruzione tra privati”)</li> <li>• Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, di cui all’art. 25-<i>duodecies</i></li> <li>• Reati di induzione a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria, ex art. 25-<i>decies</i></li> <li>• Reati transnazionali, ex art. Art. 10 L. 146/2006</li> <li>• Reati di criminalità organizzata</li> </ul>
<p><b>Gestione della Rete Territoriale</b></p>	<p>Divisione Rete Territoriale Direzione Personale, Organizzazione, Relazioni Industriali, per quanto di competenza</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selezione, sviluppo e amministrazione dei mandatarî (esclusa la liquidazione dei mandatarî)</li> <li>• Gestione del personale della Rete ivi inclusi i lavoratori c.d. intermittenti (esclusa la gestione amministrativa del personale dipendente)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reati contro la Pubblica Amministrazione, ex artt. 24 e 25</li> <li>• Reati Societari (“corruzione tra privati” e “istigazione alla corruzione tra privati”)</li> <li>• Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, di cui all’art. 25-<i>duodecies</i></li> <li>• Reati di falsità in monete ex art. 25-<i>bis</i></li> <li>• Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio</li> <li>• Reati di induzione a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria, ex art. 25-<i>decies</i></li> <li>• Reati transnazionali, ex art. Art. 10 L. 146/2006</li> <li>• Reati di criminalità organizzata</li> </ul>

<b>Servizi Informativi</b>	Direzione Information Technology	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione degli accessi logici ai dati e ai sistemi</li> <li>• Gestione dei Backup</li> <li>• Gestione di SW, apparecchiature, dispositivi o programmi informatici (change management)</li> <li>• Gestione della sicurezza della rete</li> <li>• Gestione della sicurezza fisica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reati informatici, ex art. 24-bis</li> <li>• Reati contro la Pubblica Amministrazione, ex artt. 24 e 25</li> <li>• Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, ex art. 25 novies</li> <li>• Reati di induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, ex art. 25-<i>decies</i></li> <li>• Reati transnazionali, ex art. Art. 10 L. 146/2006</li> <li>• Reati di criminalità organizzata</li> </ul>
<b>Supporto Organi Sociali</b>	Segreteria societaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione degli adempimenti relativi al funzionamento degli Organi Sociali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reati Societari, ex art. 25-<i>ter</i></li> <li>• Reati di induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, ex art. 25-<i>decies</i></li> <li>• Reati transnazionali, ex art. Art. 10 L. 146/2006</li> <li>• Reati di criminalità organizzata</li> </ul>
<b>Gestione Recupero Crediti</b>	Direzione Recupero Crediti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emissione Attestati di Credito</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reati contro la Pubblica Amministrazione ex art. 24, 25</li> </ul>

## **8. L'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di promuoverne l'aggiornamento. Tale Organismo deve essere interno alla società è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b del Decreto Legislativo n. 231/2001) che si esplicano anche nella possibilità di svolgere verifiche sull'efficacia dei presidi adottati dalla Società al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/01.

Al fine di ottemperare alle prescrizioni del Decreto Legislativo 231/2001, la Società ha istituito un apposito Organismo di Vigilanza disciplinato secondo le seguenti disposizioni.

### **8.1. Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 (di seguito il "Decreto") è stato istituito presso Società Italiana degli Autori ed Editori - (di seguito la "SIAE") un Organismo di Vigilanza (di seguito l'"OdV") allo scopo di curare e promuovere il funzionamento, l'efficacia, l'adeguatezza, l'aggiornamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello 231") e del Codice Etico (di seguito il "Codice") adottati dalla stessa allo scopo di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il "Decreto").

Come previsto all'art. 23 dello Statuto, l'OdV è un organo a composizione collegiale costituito da n. 3 (tre) membri, di cui un membro con funzioni di Presidente.

Il Presidente dell'OdV è designato dalle Autorità di Vigilanza ed è scelto tra i magistrati della Corte dei Conti previa designazione del Presidente della Corte dei Conti. I 2 (due) componenti sono scelti e nominati dal Consiglio di Gestione (di seguito anche "CdG"), individuati tra soggetti dotati di particolare professionalità in relazione alle esigenze poste dal Decreto.

Per le attività di competenza l'OdV può avvalersi del supporto qualificato di una Segreteria Tecnica, che risponde per le funzioni svolte in relazione al Modello 231, all'OdV stesso. Il coordinamento delle attività di competenza della Segreteria Tecnica è affidato da parte della Società, su proposta del Presidente dell'OdV, sentito l'OdV, ad un soggetto, interno o esterno, che può svolgere, tra l'altro, anche le funzioni di Segretario dell'OdV. Il regolamento dell'OdV disciplina i compiti ed il funzionamento della Segreteria tecnica.

La durata dell'incarico dei soggetti che operano nell'ambito della Segreteria Tecnica, esterni alla Società, è pari alla durata dell'Organismo di Vigilanza.

La nomina dell'OdV, da parte del CdG, deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata.

Successivamente il CdG comunica formalmente l'avvenuto conferimento dell'incarico all'interno della Società mediante una comunicazione che illustri compiti, poteri dell'OdV e le finalità della sua costituzione.

Il Presidente assente o impossibilitato è sostituito in tutte le sue attribuzioni dal membro con maggiore anzianità di carica.



## 8.2. Requisiti di professionalità e onorabilità

Ciascun componente dell'OdV non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità del giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

È necessario che l'OdV sia dotato delle seguenti:

### a) Competenze:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui opera la Società;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, derivanti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale.

Le suddette competenze si assumono come sussistenti in soggetti che hanno ricoperto ruoli di consigliere di amministrazione in enti pubblici o privati, di componente di collegi di revisione ovvero in soggetti iscritti agli albi professionali di avvocati, commercialisti e revisori contabili.

### b) Caratteristiche personali:

- un profilo etico di indiscutibile valore.

## 8.3. Clausole di ineleggibilità e incompatibilità

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi ai principi di autonomia ed indipendenza ed essere privo di poteri operativi.

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, i suoi componenti:

- non dovranno avere relazioni di parentela, coniugali o di affinità entro il 4° grado con i componenti del CdG e con i vertici aziendali;
- non dovranno avere riportato sentenza di condanna anche non definitiva – ovvero di sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti – per uno dei reati previsti dal Decreto;
- non dovrà essere stato emesso nei loro confronti provvedimento di interdizione o inabilitazione.

## 8.4. Durata dell'incarico

La durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza è pari a quattro anni, come indicato dall'art. 23 dello statuto della Siae.

In ogni caso, l'OdV, dopo la scadenza dell'incarico, opera sino alla nomina dell'OdV successivo.

## 8.5. Cessazione dell'incarico

Ciascun componente dell'OdV non può essere revocato se non per giusta causa mediante apposita deliberazione del CdG, sentito il Collegio dei Revisori.

Per giusta causa di revoca deve intendersi, in via esemplificativa e non esaustiva:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente

dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni o un'infermità che comporti la sua assenza per un periodo superiore a 6 mesi;

- il venir meno dei requisiti di onorabilità di cui al precedente punto 2.2, lett. b);
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, anche non definitiva, ovvero un procedimento penale conclusosi con la sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6 del Decreto;
- una sentenza di condanna, anche non definitiva, a carico dei componenti dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza passata in giudicato a carico dei componenti dell'OdV di condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi di cui al precedente punto 5.2, il CdG provvederà, sentito il Collegio dei Revisori, alla revoca o, comunque senza ritardo, a nominare il nuovo componente dell'OdV in sostituzione di quello a cui è stato revocato il mandato.

Qualora, invece, la revoca venga esercitata, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'OdV, il CdG provvederà a nominare un nuovo OdV, al fine di assicurare continuità di azione allo stesso.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il CdG, nelle more del passaggio in giudicato della stessa, potrà disporre – sentito il Collegio dei Revisori – la sospensione dell'OdV o di uno suoi membri e la nomina dell'OdV ad interim.

La rinuncia da parte dei componenti dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento, previa comunicazione scritta al Presidente del CdG con un preavviso di almeno 30 giorni, con copia conoscenza agli altri componenti dell'OdV ed al Collegio dei Revisori.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'OdV, il CdG provvede a deliberare la nomina del sostituto, senza ritardo, su tempestiva richiesta del Presidente dell'OdV.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente subentra il membro più anziano, che rimane in carica fino alla data in cui il CdG abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'OdV.

#### **8.6. Funzioni e compiti dell'OdV**

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'efficacia del Modello 231 e dei principi comportamentali direttamente collegati con le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001;

- sull'effettiva applicazione del Modello e sulla sua osservanza da parte di tutti i destinatari, rilevando eventuali scostamenti comportamentali che dovessero, eventualmente, emergere anche dall'analisi dei flussi informativi.

L'OdV deve, in particolare:

- valutare l'adeguatezza del Modello 231 nel suo complesso e delle specifiche prescrizioni ivi contenute, in relazione alle finalità di prevenzione di cui al d.lgs. 231/01, anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate, gli standard di comportamento e le procedure formalmente vigenti, predisponendo a tale scopo periodici controlli in ordine all'efficacia dei presidi adottati dalla Società per ciascuno dei processi sensibili, anche in considerazione del modificarsi dei profili di rischio e dell'aggiornamento del catalogo dei reati presupposto;
- promuovere il costante aggiornamento del Modello 231 e principi comportamentali direttamente collegati con le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001, formulando, ove necessario, al CdG le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi, a cura della Società, mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di (i) significative violazioni delle disposizioni del Modello 231 e principi comportamentali direttamente collegati con le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001; (ii) significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa; (iii) modifiche normative;
- esamina e valuta tutte le informazioni e/o segnalazioni ricevute e connesse al Modello 231, ivi incluse quelle correlate ad eventuali violazioni dello stesso.
- assicurare, di concerto con le altre funzioni di controllo eventualmente interessate per competenza (i.e.: il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza), il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività a rischio e dei processi strumentali indicati nel Modello 231 ed in particolare nelle sezioni speciali di quest'ultimo;
- procedere a riesami periodici dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi sensibili, anche mediante controlli e verifiche a campione;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti della Società di eventuale rilevanza nell'ambito delle aree a rischio di commissione di reati individuate;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni a cui sono tenuti i responsabili delle diverse funzioni nonché dall'attività propria di verifica effettuata sui processi sensibili;
- segnalare tempestivamente al CdG, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello 231 e del Codice che possano comportare l'insorgere di una sua

responsabilità in capo alla Società;

- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello 231 e del Codice;
- curare i rapporti ed assicurare i flussi informativi di competenza verso il CdG e verso il Collegio dei Revisori;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei contenuti del Decreto, del Modello 231 e del Codice nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi ivi contenuti;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- riferire periodicamente al Direttore Generale, al CdG ed al Collegio dei Revisori circa lo stato di attuazione e di operatività del Modello 231 e del Codice secondo le modalità di cui al successivo punto 9.

#### **8.7. Poteri dell'OdV**

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al precedente punto 6, all'OdV ed ai suoi membri singolarmente sono attribuiti i seguenti poteri ispettivi e di controllo:

- accedere liberamente ad ogni informazione, documentazione e/o dato, ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti di cui al Decreto, senza necessità di alcun consenso preventivo;
- stimolare l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni;
- proporre, all'esito dell'esercizio di poteri di indagine e di accertamento (anche mediante interrogazione del personale con garanzia di segretezza e anonimato), eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello 231, ivi incluse quelle di carattere comportamentale, richiamate nel Codice Etico e direttamente inerenti le materie di competenza dell'OdV.

#### **8.8. Funzionamento e Pianificazione delle attività**

Gli interventi di verifica svolti nell'ambito delle attività di vigilanza di competenza dell'OdV sono identificati secondo una logica risk based mediante la valutazione su ciascun processo aziendale del rischio di commissione di uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o del rischio di violazione del Modello 231.

Per ciascun processo aziendale tale rischio viene valutato in base ai seguenti elementi:

- la significatività dei controlli, sulla base degli impatti sulla società dei potenziali eventi;
- il rischio di controllo, ovvero il rischio che i controlli non siano adeguati allo scopo in base ad una valutazione preliminare del disegno e dell'operatività dei controlli stessi;

Effettuata la valutazione del rischio, gli interventi da includere nel piano di vigilanza sono determinati con una logica di priorità sviluppata per ciascuna area aziendale e mediante la quale la significatività dei controlli ha un peso prevalente.

L'OdV ha piena autonomia d'azione anche per quanto concerne la pianificazione delle proprie attività, definendo di volta in volta i programmi di verifica delle operazioni o dei processi da analizzare relativi alle aree a rischio di commissione di reati. Per l'espletamento delle proprie funzioni e per l'assolvimento dei propri compiti, fermo quanto indicato nel precedente art. 1.4, l'OdV potrà ricorrere anche a personale esterno, previa comunicazione al CdG.

Per adempiere alle finalità di cui sopra l'OdV predispone ed approva il Piano Annuale delle verifiche, avvalendosi, oltre a quanto specificamente previsto dal presente regolamento all'art. 1.4, se ritenuto opportuno o necessario, anche del supporto dell'Ufficio di Controllo Interno (Internal Audit).

Al fine di poter svolgere i propri compiti in modo esaustivo, l'OdV dispone di mezzi finanziari adeguati allo svolgimento delle attività previste dal Modello 231 e dal Codice, secondo quanto previsto ai successivi punti.

Qualora, secondo quanto previsto dal Modello 231 e dal Codice, pervengano all'OdV rituali segnalazioni circa presunte ipotesi di comportamenti irregolari o comunque non conformi ai medesimi, tali segnalazioni avranno la priorità nell'ordine del giorno della successiva riunione dell'OdV. In presenza di segnalazioni a carattere d'urgenza, ciascun membro dell'OdV potrà convocare un'apposita riunione.

### **8.9. Informazione degli Organi Sociali**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello 231 e del Codice ed al loro sviluppo:

- su base continuativa direttamente al CdG e al Direttore Generale;
- su base periodica e, comunque ogni qualvolta se ne ravvisi necessità ed urgenza, al CdG ed al Collegio dei Revisori.

In particolare, l'OdV deve presentare, con cadenza annuale, al CdG una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'esercizio in corso, l'eventuale necessità di adeguamento del Modello Organizzativo, del Codice e/o delle procedure ed un piano di attività previste per l'anno successivo.

L'OdV potrà essere convocato in ogni momento dal CdG o dal Collegio dei Revisori per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento ed al rispetto del Modello 231 e del Codice.

### **8.10. Compenso componenti dell'OdV**

Il compenso dei componenti dell'OdV viene determinato dal CdG.

I componenti dell'OdV hanno diritto al rimborso delle spese ragionevolmente sostenute per la partecipazione alle riunioni e documentate;

Il compenso dei soggetti a supporto dell'OdV, ivi inclusi quelli di cui all'art. 1.4 viene determinato dalla Società, su proposta dell'OdV.

---

**8.11. Autonomia di spesa**

L'OdV, per ogni esercizio, richiede un budget di spesa per l'esecuzione della propria attività di vigilanza che deve essere deliberato, insieme al consuntivo delle spese dell'anno precedente, dal CdG della Società.

L'OdV determina in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del budget approvato e rimanda a chi è dotato di poteri di firma all'interno della Società la sottoscrizione dei relativi impegni.

Laddove, nell'ambito delle attività di vigilanza, dovessero sorgere problematiche per la cui risoluzione si renda necessaria la consulenza di soggetti esperti e/o dotati di specifiche competenze, l'OdV può, con richiesta formale, domandare al CdG le ulteriori risorse necessarie per far fronte alle esigenze sopravvenute. In tal caso, il CdG comunicherà le proprie determinazioni con provvedimento motivato.

**8.12. Responsabilità**

Tutti i componenti dell'OdV sono solidalmente responsabili verso la Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento del proprio incarico.

La responsabilità per gli atti e le omissioni dei componenti dell'OdV non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio motivato dissenso.

Le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'OdV che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello 231 e del Codice sono sanzionabili ai sensi del Decreto.

## 9. Gestione delle segnalazioni e delle violazioni

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la L. 179/2017 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (cd. “*Whistleblowing*”), che ha integrato 3 nuovi commi all’art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, al fine di uniformare i propri Modelli organizzativi alle previsioni della nuova normativa, gli enti devono verificare che i sistemi di gestione delle segnalazioni già eventualmente implementati prevedano:

- uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai loro sottoposti la presentazione di segnalazioni di condotte illecite o di violazioni dei Modelli stessi di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, garantendo al contempo la riservatezza dei segnalanti;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità dei segnalanti;
- il divieto espresso di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dei segnalanti per motivi collegati alle segnalazioni;
- nell’ambito del sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela dei segnalanti, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Il Modello 231 di SIAE già prima dell’entrata in vigore della L.179/2017 ha previsto l’implementazione di un sistema di segnalazione degli illeciti<sup>18</sup> che prevede la trasmissione di segnalazioni attraverso due possibili canali:

- la casella di posta elettronica dell’Organismo di Vigilanza (Organismo.Vigilanza@siae.it);
- la cassetta di posta collocata presso l’Ufficio dell’Organismo di Vigilanza.

Inoltre, in conformità alla normativa vigente, la SIAE ha definito una “**Procedura per la gestione delle segnalazioni di illeciti**” da parte dei dipendenti riguardo condotte che possano configurare la commissione dei reati previsti dalla L. 190/2012 (i.e. reati compresi nel Titolo II Capo I del Codice Penale) e/o violazioni delle norme di comportamento e procedurali interne, come stabilite dallo Statuto, dal Regolamento Generale, dal Codice Etico, dal Piano stesso, dal Modello 231 e da ogni altra procedura interna<sup>19</sup>.

Tale procedura ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- la tutela dell’anonimato del segnalante;
- il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.

---

<sup>19</sup> Procedura presentata per presa d’atto al Consiglio di Gestione nella seduta del 19 gennaio 2018.



### **9.1. La tutela dell'anonimato del segnalante**

L'identità del soggetto che segnala condotte illecite non può essere rivelata senza il suo consenso.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, protocolla le segnalazioni ricevute assegnando al soggetto segnalante uno specifico ID anonimo. A tutela dell'anonimato del segnalante, l'ID sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati siano fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non può essere rivelata;

- se i fatti addebitati siano fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:

- il consenso del soggetto segnalante;
- la comprovata necessità da parte del segnalato che la conoscenza del nominativo del segnalante sia indispensabile per l'esercizio del diritto di difesa.

Le tutele per il segnalante – contenute nella L. 179/2017 - non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o, comunque, per reati commessi con la segnalazione di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Nel caso di segnalazioni palesemente diffamatorie, fatte salve le tutele individuali in sede giudiziaria di cui il segnalato vorrà avvalersi, la Società può richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del soggetto segnalante.

### **9.2. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante**

Il soggetto che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza. Questi - accertato l'evento discriminatorio - al fine di dare attuazione alla tutela coinvolge nell'attività di analisi dei fatti il Presidente del Consiglio di Gestione, il Direttore Generale e il Direttore del Personale per eventuali profili di responsabilità disciplinare. L'Organismo di Vigilanza convoca, se lo ritiene, il soggetto individuato come autore della discriminazione.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio, nel rispetto della vigente normativa, nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti di SIAE - qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione od omesso di impedirla - per



---

ottenere un provvedimento giudiziario finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente nonché l'eventuale risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

### **9.3. Sanzioni disciplinari**

Nei confronti di chi viola le misure di tutela dei segnalanti, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, si applicano le sanzioni previste dal sistema disciplinare definito nel presente Modello 231 (cfr. paragrafo 11).

## 10. Piano di formazione e comunicazione

### 10.1. Comunicazione e formazione per il personale interno

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di SIAE garantire ai Destinatari del Modello stesso (cfr. par. 3) - ivi incluso il personale presente in azienda e quello in via di inserimento - una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale presente in azienda in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite.

La comunicazione avviene sia tramite strumenti informatici (ad es. Intranet, email, ecc.), sia mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione presso la segreteria del responsabile della funzione di riferimento.

Il presente documento ed i principi di riferimento in esso contenuti vengono comunicati anche a ciascun dirigente il quale, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed al margine di autonomia gestionale riconosciuta al ruolo, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione dello stesso.

SIAE cura inoltre l'organizzazione delle iniziative di formazione mirata, indirizzata sia alle figure apicali, così come richiamate dalla normativa, sia al personale dipendente con la finalità di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento e dei principi di cui al Codice Etico.

Le esigenze formative in chiave 231 vengono definite annualmente dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le competenti strutture aziendali e sono comprese nel Piano formativo annuale della Società.

La formazione viene, altresì, differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza della società.

Le modalità mediante cui la Società eroga la formazione si concretizzano in:

- Sessioni formative in aula, tenute da personale specializzato, la cui frequenza sarà obbligatoria;
- Sessioni formative a distanza, sviluppate su piattaforme di *e-Learning*.

Al fine di favorire un completo recepimento dei principi e dei contenuti del Modello e del Codice Etico, le sessioni formative si concludono con un *test* individuale per la valutazione del livello di apprendimento.

La periodicità delle sessioni formative viene valutata dall'Organismo di Vigilanza e dalle competenti strutture aziendali sulla base dei mutamenti organizzativi della Società, degli aggiornamenti normativi

e delle variazioni lavorative dei destinatari (in caso di assunzione, cambio di mansione o di responsabilità gestionali). In ogni caso la formazione in chiave 231 deve essere ripetuta per ciascun destinatario al massimo ogni 3 anni.

#### **10.2. Comunicazione e formazione per le controparti contrattuali**

SIAE intende portare a conoscenza delle proprie controparti contrattuali, come definite nel par. 3, con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, il contenuto del presente Modello e del Codice Etico.

Il rispetto del Modello e del Codice Etico deve essere prescritto da apposita clausola inserita negli accordi negoziali con tali destinatari. Essi, pertanto, devono essere informati dell'esigenza che il loro comportamento non costringa i dipendenti, i dirigenti o qualsiasi altra persona operante per SIAE a violare le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali ed il Codice Etico e/o a tenere comportamenti non conformi ai principi espressi nel presente documento in base a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

In particolare, con riferimento ai soggetti esterni che operano su mandato o incarico di SIAE - i.e. mandatari e accertatori incaricati - la Società ha provveduto ad estendere la previsione di apposite sessioni formative, da svolgersi mediante strumenti informatici in analogia a quanto destinato ai dipendenti, che si concludono necessariamente con un *test* individuale per la valutazione del livello di apprendimento.

La periodicità delle sessioni formative viene valutata dall'Organismo di Vigilanza e dalle competenti strutture aziendali sulla base dei mutamenti organizzativi della Società, degli aggiornamenti normativi. In ogni caso la formazione in chiave 231 deve essere ripetuta per ciascun destinatario al massimo ogni 3 anni.

#### **10.3. Comunicazione e formazione per altri soggetti esterni**

SIAE ritiene indispensabile diffondere i principi ed i contenuti del presente Modello e del Codice Etico anche alle risorse coadiuvanti (collaboratori stabili e/o occasionali) le proprie controparti contrattuali, con specifico riferimento a mandatari e accertatori incaricati da SIAE.

Pertanto, affida a tali controparti contrattuali (mandatari e accertatori incaricati da SIAE) la responsabilità di accertare l'avvenuta fruizione della formazione e vigilare sul rispetto del Modello 231 e del Codice Etico nello svolgimento delle attività demandate loro.

## **11. Il sistema disciplinare**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto Legislativo n.231/2001 stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti, applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla Società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento) rende efficiente l'azione dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività e la serietà del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore materiale della condotta criminosa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 /2001.

### **11.1. Misure nei confronti del personale dipendente**

La violazione da parte dei dipendenti delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice Etico ed in generale delle specifiche regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento, costituisce sempre illecito disciplinare.

Pertanto: (i) ogni notizia di violazione determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare; (ii) all'autore della violazione, debitamente accertata, verrà comminata una sanzione disciplinare; (iii) tale sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori, in relazione alla entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagneranno, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio previsto dal CCNL di riferimento.

### **11.2. Misure nei confronti dei dirigenti**

La mancata vigilanza sulla corretta applicazione da parte dei lavoratori del Codice Etico, delle procedure interne e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi espressi nel presente documento, destinato in primo luogo agli Organi Sociali ed al management societario, o la violazione del Codice Etico, delle procedure interne e delle regole comportamentali eventualmente applicabili direttamente al personale dirigente o l'adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle condotte ragionevolmente richieste ai dirigenti, in relazione al ruolo rivestito ed ai profili di responsabilità agli stessi riconosciuti, sempre con riferimento ai principi espressi nel presente documento ed al Modello di organizzazione e gestione adottato, sono sempre valutabili sotto il profilo disciplinare.

La Società provvederà, pertanto, all'accertamento delle infrazioni ed all'adozione degli opportuni provvedimenti in conformità a quanto stabilito nel vigente Contratto Nazionale di Lavoro (CNL) dei

Dirigenti e Professionisti Avvocati Dirigenti 2014/2016, approvato il 31 gennaio 2014.

### **11.3. Misure nei confronti degli amministratori**

In caso di mancata attuazione del Modello o di violazione delle procedure, delle regole comportamentali, del Codice Etico adottati in attuazione del presente documento e dei principi generali ivi espressi da parte di uno o più membri del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza, delle quali l'Organismo di Vigilanza possa essere informato, quest'ultimo ne fornirà comunicazione al Collegio dei Revisori e, al Presidente del Consiglio di Gestione, al Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza, i quali potranno assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea degli Associati.

### **11.4. Misure nei confronti dei revisori**

In caso di violazione delle procedure, delle regole comportamentali, del Codice Etico adottati in attuazione del presente documento e dei principi generali ivi espressi da parte di uno o più Revisori, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio dei Revisori, il Presidente del Consiglio di Gestione, il Consiglio di Gestione ed il Consiglio di Sorveglianza i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **11.5. Misure nei confronti delle “controparti contrattuali”**

La violazione da parte delle c.d. “controparti contrattuali” (cfr. par. 3 “Destinatari”) dei principi del Codice Etico o delle regole dettate in conformità ai principi espressi nel presente documento, costituisce causa di risoluzione del contratto, in conformità a quanto previsto dalle stesse condizioni contrattuali.

Con riferimento ai mandatari della Società, la violazione dei principi e delle regole contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico rappresenta una giusta causa di revoca del mandato da parte della Società, come regolato dai contratti di mandato e dall'accordo con l'associazione dei mandatari.

## 12. Criteri di aggiornamento del Modello

### 12.1. Efficacia del Modello

Ai fini di un'efficace applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la Società – attraverso le proprie strutture organizzative e gli organi decisionali e gestionali – dovrà rendere effettive le azioni correttive che emergono dall'analisi dei processi aziendali, al fine di colmare i *gap* rilevati.

In particolare si sottolinea la necessità, da parte delle singole Divisioni e strutture interessate, di predisporre specifiche procedure previste in attuazione dei principi espressi nel presente documento con riferimento ai Processi Sensibili di rispettiva competenza, partendo dall'analisi dei *gap* rilevata rispetto all'attuale modello di funzionamento della SIAE.

L'OdV ha tra i suoi compiti quello di verificare l'efficacia del modello al cui interno rientra una verifica delle procedure aziendali, attività che porta ad esprimere un parere sul sistema documentale aziendale.

### 12.2. Aggiornamento e adeguamento del Modello

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231/2001 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche legislative;
- cambiamenti della struttura organizzativa;
- avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello anche a fronte di modifiche dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

Inoltre, il Decreto prescrive specificamente (art. 6 co. 1 lett. a) che la responsabilità dell'adozione del modello organizzativo ricada in capo all'"organo dirigente", pertanto SIAE ha attribuito le responsabilità di adozione, aggiornamento ed approvazione del Modello al Consiglio di Gestione.

In conformità al ruolo assegnatogli dal Decreto Legislativo n. 231/2001 (art. 6 co. 1 lett. b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare al Direttore Generale ed al Consiglio di Gestione ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza, che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze della Società.

Le proposte di aggiornamento e adeguamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione

delle funzioni aziendali competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte al Consiglio di Gestione ed al Consiglio di Sorveglianza per l'approvazione finale, previo parere dell'Organismo di Vigilanza.

### **13. Allegati**

- 13.1. I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001**
- 13.2. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**