

P.T.V.
PROGRAMMAZIONI TELEVISIVE
S.p.A.

Modello di organizzazione gestione e controllo
ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Approvato in data 13 Maggio 2025

PARTE GENERALE



1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Il decreto legislativo “8 giugno 2001 n. 231”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle società per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da persone che operano per esse. La necessaria prevenzione richiede accorgimenti organizzativi e di controllo sui quali le principali organizzazioni imprenditoriali hanno sviluppato e diffuso linee guida e raccomandazioni per le aziende.

Al fine di tutelarsi dalla richiamata responsabilità amministrativa, P.T.V. S.p.a. (di seguito anche la Società) ha sviluppato ed adottato, un Modello organizzativo, denominato Modello Organizzativo e di Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

1.1.GLOSSARIO

Società: P.T.V. - Programmazioni televisive S.p.a.

Modello: Complesso di regole, strumenti e protocolli volto a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo, di gestione e controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte illecite, ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Codice Etico: sistema di valori e principi che deve ispirare la condotta della Società nel perseguimento degli obiettivi sociali. Insieme di principi di condotta e di regole deontologiche definiti dalla società, che ne chiama al rispetto tutti i soggetti che interagiscono con essa.

Decreto: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.

Destinatari: tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni dei documenti 231 (coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzioni, soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei primi, tutti i dipendenti, i membri degli organi sociali, i terzi esterni alla società che agiscano per conto della stessa nell’ambito delle attività di cui al Modello).

Dipendenti: ai sensi dell'art. 5 lettera b) del decreto persone "sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente". In generale tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato (di qualsivoglia natura) con la Società.

Organismo di Vigilanza (OdV): Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, deve:

- vigilare sull'effettiva operatività del Modello;
- verificarne l'adeguatezza anche alla normativa vigente;
- monitorare costantemente l'attività sociale;
- individuare eventuali nuove esigenze che richiedono un aggiornamento del Modello e documentazione annessa. Reati: reati contemplati dal D.Lgs 231/01 e dalle norme correlate.

Pubblica Amministrazione: (P.A.) la Pubblica Amministrazione, inclusi i funzionari ed i pubblici ufficiali e i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Reato: i reati previsti dal Decreto e dalle norme richiamate.

Soggetti apicali: ai sensi dell'art. 5 lettera a) del Decreto sono coloro 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 quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione ed il controllo dello stesso.

Soggetti sottoposti: soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Soggetti terzi: i terzi esterni alla società (fornitori, agenti, consulenti, professionisti, lavoratori autonomi o parasubordinati, partner,...)

1.2. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (i c.d. enti).

Il d.lgs. 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale delle società per alcuni reati dolosi commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001).



La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Nonostante sia definita amministrativa dal legislatore e comporti sanzioni di tale natura, la responsabilità di cui al d. lgs 231/2001 presenta i caratteri tipici della responsabilità penale ed è accertata tramite un procedimento penale.

L'ente non risponde se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La colpa dell'ente viene ravvisata in ipotesi di omessa o insufficiente regolamentazione e/o vigilanza dei processi che possono originare i reati di cui al decreto e, conseguentemente, l'ente deve munirsi di una struttura organizzativa che riguardi sia gli organi ai quali sono assegnate determinate funzioni e relazioni tra gli stessi.

L'organizzazione dell'ente deve essere formalizzata in relazione all'attribuzione di responsabilità, all'evidenza della dipendenza gerarchia e delle relative competenze e responsabilità decisionali, alla descrizione delle funzioni e, infine, all'evidenza dell'iter formativo e attuativo delle decisioni.

L'adozione del Modello (e dei relativi allegati) è condizione necessaria affinchè l'ente possa dimostrare di non aver agevolato il compimento del reato eventualmente contestato.

Il decreto non prevede l'ipotesi della responsabilità di gruppi o di aggregazioni di imprese tuttavia nella situazione in cui delle imprese siano aggregate (in maniera indipendente dai rapporti che intercorrono tra le stesse che potrebbero essere anche diversi dai quelli di cui alle norme civilistiche), una delle stesse potrebbe consumare un reato per perseguire un proprio interesse anche nell'interesse di un altro ente collegato. Conseguentemente si può estendere la responsabilità ad enti collegati che non siano definibili quale gruppo di imprese in quanto un reato commesso da un dipendente di una controllata può comportare la responsabilità della capogruppo o viceversa. Nell'ipotesi in cui il reato venga consumato da parte di un soggetto apicale o subordinato di un ente parte del gruppo di imprese con il concorso di almeno una persona fisica che abbia agito per conto di altro ente del gruppo e sia stato perseguito anche l'interesse di quest'ultimo, vi sarà una responsabilità di entrambi gli enti in quanto l'interesse e il vantaggio -anche non patrimoniale- può essere ricondotto anche all'ente che non ha agito in prima battuta.

La P.T.V. è soggetta alla direzione e coordinamento da parte della Errenova S.p.a. ai sensi dell'art. 2497 e ss del C.C..



La società è tenuta al rispetto della normativa vigente con riferimento in particolare al TUIR ed alla normativa e prassi dell'Amministrazione Finanziaria

Con riferimento ai servizi volti da P.T.V. in favore della società controllante e viceversa, questi sono regolati da specifici contratti di servizio nei quali si prevedono ruoli e responsabilità riguardanti le specifiche attività e la definizione delle seguenti clausole:

- Clausola con cui le parti si impegnano al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di atti illeciti definiti nel Modello;
- Clausola con cui le parti si impegnano a tenere comportamenti preventivi delle criticità e rischi evidenziati dal Modello e a vigilare sull'esecuzione del contratto in modo da eliminare il rischio di commissione dei reati previsti dal decreto.

1.3. LE FATTISPECIE DI REATO

I reati che fanno sorgere la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli sotto elencati (per ognuno si specifica l'articolo di riferimento del Decreto):

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati(art. 24-bis);
3. delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
4. reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25- bis);
5. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1.);
6. reati societari (art. 25-ter);
7. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
8. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
9. delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
10. abusi di mercato (art. 25-sexies);
11. reati transnazionali (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006);
12. reati per violazione delle norme sulla Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro (art.25- septies);



13. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o beni di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25-octies);
14. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies 1);
15. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
16. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
17. reati ambientali (art. 25 undecies);
18. impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
19. razzismo e xenofobia (art. 25 tercdecies);
20. frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
21. reati tributari (art. 25 quinquesdecies);
22. contrabbando (art. 25 sexiesdecies);
23. reati contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies);
24. riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. duodecimies).

L'elenco dei reati sopra indicati è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore.

Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza di quel sistema di regole che costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo 231, previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione dei reati.

2. LE SANZIONI

L'accertamento della responsabilità di cui al D.Lgs 231/01 può concludersi con l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:



- sanzioni pecuniarie: la sanzione pecunaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille e l'importo di una quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549. Il Giudice stabilisce il numero di quote secondo gli indizi di cui all'art. 11 del decreto mentre l'importo della quota è fissato in ragione delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. La sanzione pecunaria viene ridotta ove l'autore del reato abbia commesso il fatto nell'interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato alcun vantaggio o un vantaggio minimo o il danno cagionato sia di particolare tenuità. La sanzione pecunaria viene ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato. Infine, la sanzione pecunaria è ridotta se l'ente ha adottato un Modello idoneo alla prevenzione dei reati della specie di quello che si è verificato.
- sanzioni interdittive: a) interdizione dall'esercizio dell'attività; b) la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi. Le sanzioni interdittive si applicano (anche in via cautelare) quando sono presenti gravi indizi per ritenere sussistente la responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede. Le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di dibattimento di primo grado l'ente ha risarcito integralmente il danno e eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o si è adoperato efficacemente in tal senso), l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e, infine, l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.
- confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente. Queste sanzioni conseguono alla pronuncia di una sentenza di condanna dell'ente, ma possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero già nel corso delle indagini preliminari, ove sussistano gravi indizi per ritenere fondata la responsabilità dell'ente;



- pubblicazione della sentenza di condanna: la responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi si aggiunge - e non si sostituisce - alla responsabilità personale degli autori del reato, soggetti apicali e subalterni, che resta regolata dalle norme del diritto penale.

L'ente è ritenuto responsabile dei reati di cui al decreto anche se realizzati in forma di tentativo e, in quest'ipotesi, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

3. IL MODELLO COME PRESUPPOSTO DI ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Il decreto prevede forme di esclusione della responsabilità dell'ente agli articoli 6 e 7.

Nell'ipotesi in cui i reati siano riconducibili a soggetti in posizione apicale, l'art. 6, comma 1, del Decreto prevede la possibilità per l'ente di essere esonerato dalla responsabilità amministrativa qualora provi:

1. di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. aver affidato a un organismo dell'ente, con autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. Non vi deve essere stata omessa o insufficiente vigilanza da parte di tale organismo;
3. le persone che hanno commesso il reato hanno eluso fraudolentemente il Modello.

Il legislatore ha altresì stabilito che il Modello debba soddisfare le seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b. prevedere specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;



e. prevedere una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);

f. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nell'ipotesi in cui i reati siano riconducibili a soggetti in posizione subordinata, con l'adozione e l'attuazione del Modello, l'ente sarà responsabile, solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Infine, per entrambe le ipotesi, L'art. 7 del decreto prevede due principi essenziali ai fini dell'esonero della responsabilità dell'ente:

- il Modello deve prevedere le misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire tempestivamente situazioni a rischio tenendo in considerazione il tipo di attività svolta, la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'attuazione efficace del Modello richiede una verifica periodica e la sua modifica ove si verifichino significative violazioni di prescrizioni di legge o intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione.

In concreto la Società per poter essere esonerata dalla responsabilità amministrativa deve:

- dotarsi di un Codice Etico che statuisca principi di comportamento in relazione alle fattispecie di reato;
- definire una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni, nonché di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;
- formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche destinate a regolamentare lo svolgimento delle attività (una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla "segregazione dei compiti" tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio);
- assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;



- comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema sanzionatorio, i poteri autorizzativi e di firma, nonché tutti gli altri strumenti adeguati ad impedire la commissione di atti illeciti;
- prevedere un idoneo sistema sanzionatorio;
- costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza, i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta;
- prevedere un Organismo di Vigilanza in grado di valutare l'adeguatezza del Modello, di vigilare sul suo funzionamento, di curare il suo aggiornamento, nonché di operare con continuità di azione e in stretta connessione con le funzioni aziendali.

Con riferimento all'inserimento dei contenuti del D.Lgs. 81/2008, per quanto attiene alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime è ritenuto valido il Modello quando questo è adottato ed efficacemente attuato assicurando un Sistema della Sicurezza che risponda ai seguenti obblighi:

- attività di informazione-formazione a tutti i lavoratori;
- piani ed attività di sorveglianza sanitaria;
- formazione di primo soccorso, gestione delle emergenze, riunioni periodiche con tema la sicurezza sul luogo di lavoro, la gestione degli appalti e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- gestione e revisione della valutazione dei rischi ed adozione di misure e correttivi di prevenzione, mitigazione e protezione susseguenti;
- rispetto dei parametri standard tecnici, tecnologici e strumentali relativi a macchinari, attrezzature, apparecchiature elettromedicali, agenti chimici, biologici e fisici;
- attività di audit e di vigilanza con riferimento alle procedure operative, tecniche e gestionali ed alle istruzioni sulla sicurezza dei lavoratori, nonché alla loro efficacia a distanza di tempo;
- alle certificazioni obbligatorie da acquisire.

Secondo l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, il Modello organizzativo deve pertanto includere:

1. un sistema di registrazione della reale ed avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate sulla base delle dimensioni dell'azienda;



2. un'articolazione delle funzioni tale da garantire adeguate competenze tecniche e poteri per verificare, valutare, gestire e controllare il fattore rischio e specifico organigramma della sicurezza sui luoghi di lavoro;
3. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni emanate e delle regole indicate nel Modello;
4. un sistema di controllo e reporting che valuti l'attuazione e l'implementazione nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
5. mirate prassi atte al riesame del Modello in occasione dei controlli effettuati, nel caso di incidenti di percorso o di violazioni emerse, in occasione di variazioni dell'assetto organizzativo o societario dell'azienda e nell'attività di progresso scientifico e tecnologico.

4. L'ADOZIONE DEL MODELLO

4.2 ATTIVITA', GOVERNANCE e ORGANIZZAZIONE DELLA P.T.V. S.p.a.

Attività

L'attività di P.T.V. - Programmazioni Televisive Società per Azioni (di seguito P.T.V.) è iniziata nel 1998 e consiste nella gestione di azienda emissioni televisive. L'oggetto sociale, come da statuto, è

- lo svolgimento diretto di attività di radiodiffusione di programmi televisivi e radiofonici;
- lo svolgimento diretto dell'attività di operatore di rete e la realizzazione e la gestione di reti tecnologiche di radiodiffusione televisiva e radiofonica per se o per terzi;
- l'acquisto, la vendita, la distribuzione, il noleggio, l'edizione e la commercializzazione in genere di films, telefilms, documentari, programmi cinematografici e televisivi;
- la produzione e realizzazione di colonne sonore di films, telefilms e documentari, ivi compresa l'esecuzione di doppiaggi;
- l'attività di edizioni musicali e discografiche;
- l'esercizio e la gestione di imprese cinematografiche e teatrali;
- l'esercizio della pubblicità di qualsiasi tipo e su qualunque supporto ed in particolare di quella televisiva;
- l'attività informativa, culturale e ricreativa con particolare riguardo alla produzione e/o la gestione e/o la commercializzazione e/o la distribuzione di strumenti di informazione e di



comunicazione di tipo giornalistico quale che sia il modo della loro realizzazione, della loro elaborazione e della loro diffusione, a mezzo dello scritto della fonia, della riproduzione audiovisiva e della riproduzione televisiva;

- le attività promozionale e di pubbliche relazioni inclusa organizzazione e gestione di corsi, convegni congressi, seminari, mostre, spettacoli e di ogni altra attività attinenti la ricerca e la cultura quali la pubblicazione di studi, monografie, cataloghi, libri, opuscoli e audiovisivi;
- la gestione di complessi immobiliari e industriali relativi all'esercizio cinematografico e alle attività specificate nei capi precedenti;
- l'installazione e l'esercizio di sistemi per l'espletamento e la gestione senza limiti territoriali di servizi di telecomunicazione nonché lo svolgimento di tutte le attività connesse;
- la vendita di spazi pubblicitari di qualsiasi natura sia su propri mezzi che di terzi e potrà svolgere tutte le attività commerciali inerenti ai servizi di pubblicità e propaganda in ogni forma e manifestazione, nonché servizi di marketing, pubbliche relazioni e consulenze aziendali in genere.

La società dal 1995 è titolare di concessione per l'esercizio della radiodiffusione televisiva privata in ambito locale con denominazione "Primocanale" per la Liguria; dal 2011 è titolare dell'autorizzazione alla fornitura di servizi di media audiovisivi e dati destinati alla diffusione in tecnica digitale su frequenze terrestri per il bacino della Liguria con i marchi principali Primocanale, Primocanale Primo Piano, Primocanale TG 24.

P.T.V. opera mediante quattro unità locali tutte allocate in Genova: presso la sede principale, in Via D'Annunzio, oltre agli uffici amministrativi hanno sede gli studi televisivi ed il "maxischermo".

Governance

La P.T.V. ha privilegiato il sistema di amministrazione tradizionale attraverso la seguente ripartizione.

Assemblea degli azionisti

L'assemblea degli azionisti in convocazione ordinaria ha competenza ex art. 2364 c.c. e in convocazione straordinaria, oltre che sugli argomenti ex art. 2635 1 comma c.c., sulla costituzione di patrimoni destinati ad uno specifico affare ex . art. 2447 bis e ss.c.c..

L'assemblea è presieduta dall'Amministratore Unico o dal Presidente del Consiglio di Amministrazione. Per la costituzione dell'assemblea e la validità delle deliberazioni si applicano gli artt. 2368 e 2369 c.c..



Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio d'Amministrazione o l'Amministratore Unico sono investiti dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società. Esso può compiere tutti gli atti, anche di disposizione, che ritiene opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, con la sola esclusione di quelli che la legge o lo Statuto riservano espressamente all'assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione della PTV è composto da 2 a 5 membri, anche non soci, oppure da un Amministratore Unico. Gli amministratori durano in carica per il periodo stabilito dall'assemblea all'atto della nomina e, comunque, per non più di tre esercizi, e precisamente fino all'assemblea ordinaria convocata per l'approvazione del bilancio dell'ultimo esercizio di durata in carica. I membri del Consiglio di Amministrazione sono rieleggibili.

La rappresentanza della società, anche in giudizio, e la firma sociale per tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione, senza limitazione alcuna, spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore o Amministratori Delegati se nominati o, nell'ipotesi in cui sia amministrata dall'Amministratore Unico, spetta a quest'ultimo.

Amministratore Unico

L'Amministratore Unico è investito di ogni più ampio potere per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società. La rappresentanza legale della società spetta allo stesso il quale può compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale della Società è composto da 3 Sindaci Effettivi e da 2 Supplenti che durano in carica tre esercizi e sono rieleggibili.

Tutti i Sindaci effettivi e i Sindaci Supplenti della Società sono muniti dei requisiti di onorabilità e professionalità di cui all'articolo 148, comma 4, del Testo Unico nonché dei requisiti di indipendenza previsti dall'articolo 148, comma 3, del Testo Unico. Il controllo contabile della società potrà essere esercitato anche dal Collegio Sindacale in conformità al disposto dell'art. 2409 bis ultimo comma c.c. e in tal caso dovrà essere costituito integralmente da Revisori Contabili iscritto nell'apposito Registro.

Organizzazione

La struttura organizzativa della P.T.V. è quella illustrata dall'organigramma.

Le funzioni aziendali presenti in P.T.V. con le rispettive mansioni, sono le seguenti:



Direzione

- definisce la linea editoriale della società;
- definisce la strategia della società;
- effettua il controllo sul processo di erogazione dei servizi;
- effettua il controllo sui singoli processi aziendali;
- effettua il coordinamento delle politiche di qualità e sicurezza;
- gestisce le relazioni istituzionali con i clienti;
- gestisce le relazioni istituzionali;
- coordina gli affari generali, legali e la contrattualistica.

Area Amministrativa/Personale

- cura l'ordinata e sistematica tenuta della contabilità generale;
- provvede alla predisposizione dei bilanci periodici;
- controlla la gestione finanziaria e monitora tutte le problematiche inerenti;
- gestisce le fatture attive e passive (acquisti) e provvede agli incassi/pagamenti delle stesse;
- effettua l'analisi degli insoluti ed il recupero crediti;
- gestisce la tesoreria e mantiene i rapporti con le banche;
- effettua il controllo di gestione inerente le attività di cui all'oggetto sociale;
- gestisce le pratiche inerenti le attività di cui all'oggetto sociale;
- effettua le pratiche relative al personale a titolo esemplificativo e non esaustivo: elaborazione Iul, calcolo contributi previdenziali e assistenziali, uniemens, C.U., modello 770;
- coordina le attività propedeutiche alla presentazione di domande di agevolazioni, ecc.;
- gestisce i rapporti con i fornitori e/o consulenti;

Area operativa e tecnica

- gestisce il palinsesto;
- gestisce il reparto I.T., i contenuti digitali, il sito web.....;
- gestisce la produzione e realizzazione di colonne sonore di films, telefilms e documentari;
- gestisce la produzione e/o la gestione e/o la distribuzione di strumenti di informazione e di comunicazione di tipo giornalistico;

- gestisce le pratiche inerenti il reparto tecnico;
- gestisce i documenti inerenti l'acquisto, manutenzione, assicurazione dei beni facenti parte del reparto tecnico;
- gestisce e coordina i magazzini e gli impianti.

Area Commerciale

- applica le strategie commerciali della Società;
- effettua la valutazione operativa e tecnica dell'operazione commerciale;
- gestisce il processo relativo alla predisposizione di offerte;
- gestisce il listino vendita stabilito dalla Direzione;
- gestisce l'evasione degli ordini;
- gestisce le relazioni con i clienti;
- gestisce la pratica dall'apertura alla fase conclusiva.

5. FINALITÀ DEL MODELLO

L'adozione del Modello da parte della P.T.V. costituisce un modo di rafforzare e migliorare il proprio sistema di controllo interno e a stabilire modalità di gestione trasparenti e corrette nel perseguitamento dell'oggetto sociale. Il Modello si propone non solo di creare un sistema di regole e procedure volto a prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione di reati, ma altresì di rendere edotti tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società (appartenenti o meno all'organico dell'impresa), delle conseguenze che possono derivare da una condotta non conforme a quelle regole e della possibilità di commissione di reati, cui consegue l'applicazione di sanzioni, in capo all'autore del reato e alla Società, ai sensi del Decreto.

Il Modello intende, dunque, sensibilizzare il personale della Società, i collaboratori esterni e i partners, richiamandoli ad un comportamento corretto ed all'osservanza dei precetti definiti dalla Società e contenuti nel Modello, ed al rispetto di tutte le regole e procedure adottate dalla Società.

Sotto questo profilo il Modello, insieme al Codice Etico ed agli allegati, forma un insieme organico di norme interne e principi, diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della correttezza e della legalità.



A tal fine il Modello detta prescrizioni specifiche, finalizzate a prevenire particolari tipologie di reato, secondo le disposizioni del Decreto mentre il Codice Etico ispira la condotta della Società nel perseguimento degli obiettivi sociali.

6. STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è composto di:

Parte Generale: contiene i principi e le regole generali del Modello. Descrive il quadro normativo di riferimento del Modello, ne individua i destinatari, ne definisce la finalità e la struttura. Nella parte generale è stata introdotta l'analisi storica delle vicende societarie con riferimento ai passaggi costitutivi della compagnia societaria e alle vicende della P.T.V., in termini di propensione al rischio e adozione di procedure per rendere l'attività della Società conforme a norma.

Contiene, inoltre, la descrizione delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza, le regole che presiedono all'aggiornamento del Modello, il Sistema disciplinare, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e la formazione del personale.

Parte Speciale: è suddivisa in sezioni ove sono individuate le diverse fattispecie criminose rispetto alle quali, in sede di individuazione delle aree a rischio, si è evidenziato un potenziale rischio di commissione nell'ambito della P.T.V.. Si occupa, cioè, di individuare le fattispecie di reato che debbono essere prevenute e le attività "sensibili" (ovvero quelle per cui è teoricamente possibile la commissione del reato). A questo proposito la Società ha raggruppato le categorie di reati di cui al Decreto 231, analizzandone eventuali impatti tali da determinarne una gestione specifica.

Per ciascuna tipologia di reato, la Parte Speciale contiene una breve descrizione della fattispecie criminosa, individua le attività sensibili e definisce le principali procedure e presidi di controllo che devono guidare la Società nella individuazione delle regole di organizzazione e gestione delle attività e nella definizione dei protocolli etico organizzativi di prevenzione.

Codice Etico: è uno strumento da adottarsi in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i destinatari del Modello, consulenti, organi sociali e stakeholder.



6.1 REALIZZAZIONE DEL MODELLO

Per la predisposizione del presente Modello, la Società ha tenuto conto:

1. delle disposizioni del Decreto;
2. della relazione ministeriale accompagnatoria;
3. dei principi generali che, secondo consolidata interpretazione, devono ispirare un adeguato sistema di controllo interno;
4. delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001", elaborate da Confindustria ed aggiornate in giugno 2021;.

La Società ha altresì tenuto conto degli strumenti, già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali: lo Statuto, le linee organizzative in materia di direzione e coordinamento della Società, nonché le procedure ed istruzioni operative adottati dalle singole aree. La Società ha così messo in atto un progetto interno, sviluppando una serie di attività propedeutiche alla realizzazione di un sistema organizzativo e di gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati secondo le disposizioni del Decreto.

Queste attività, suddivise in fasi successive, sono compiutamente descritte nella Parte Speciale e si possono così sintetizzare:

- Individuazione delle attività sensibili: in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 del Decreto, il quale dispone che il Modello deve prevedere un meccanismo volto ad individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, tramite la cognizione delle attività svolte dalla Società, l'analisi della documentazione societaria, le interviste con i responsabili delle singole aree aziendali potenzialmente a rischio, l'analisi dell'organigramma aziendale e del sistema di ripartizione delle responsabilità, sono state individuate le aree ed i processi in cui è teoricamente possibile la commissione dei reati. La possibilità teorica di commissione dei reati è valutata con riferimento esclusivo alle caratteristiche intrinseche dell'attività, indipendentemente da chi la svolga e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.
- Identificazione delle procedure ed istruzioni operative di controllo già esistenti: attraverso l'attività di cui al precedente punto, sono state identificate le procedure, le istruzioni operative, la segregazione dei compiti, le deleghe/procure di poteri esistenti e, in generale, le forme di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate.



- calcolo del rischio residuale: per ciascuna attività sensibile è stato stimato il rischio potenziale di commissione dei reati.
- Identificazione delle procedure/protocolli di prevenzione: sulla base di quanto osservato nell'attività di analisi sopra descritta, e delle sue risultanze, sono state individuate le procedure/protocolli organizzativi che devono essere attuati per prevenire la commissione dei reati.

7. PRINCIPI DI CONTROLLO

L'obiettivo principale del Modello è quello di configurare un sistema di controllo volto a prevenire – per quanto possibile – la commissione di condotte che potrebbero integrare i reati di cui al decreto.

La PTV, ai predetti fini, ha previsto:

1. Standard di controllo generali:
 - Segregazione dei compiti: al fine di mitigare la discrezionalità gestionale nelle attività e nei processi sensibili, la PTV assicura l'intervento di più soggetti e la separazione delle attività tra coloro che sono incaricati di assumere le decisioni e/ o di autorizzare gli atti, di eseguire le operazioni stabilite e di svolgere sulle stesse i controlli previsti. Un intero processo sensibile non può essere affidato ad un unico soggetto.
 - Ruoli e responsabilità: PTV ha predisposto un sistema di disposizioni organizzative e poteri autorizzativi interni e di procure e deleghe coerente con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate con indicazione specifica di poteri, limiti deroghe – anche in relazione all'approvazione delle spese – ai soggetti che hanno titolo per impegnare la società nei confronti di soggetti terzi. Il sistema così organizzato definisce e circoscrive i poteri dei soggetti che operano per conto della PTV e permette di ricondurre gli atti aziendali alle persone fisiche che lo hanno adottati; in siffatto modo è possibile identificare i soggetti responsabili dell'adozione di atti attraverso i quali, direttamente o indirettamente è stato commesso un reato.
 - Tracciabilità: ogni processo decisionale e autorizzativo per lo svolgimento del processo sensibile deve essere tracciabile. Per ciascuna operazione e attività relativa ad un processo sensibile deve essere conservato e archiviato congruo riscontro su supporto documentale o informatico.



2. Standard di controllo specifici: PTV ha previsto nel Modello, parte speciale, particolari disposizioni finalizzate a disciplinare le attività sensibili.

7.1 DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello:

- gli organi sociali e tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società medesima;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ivi compresi coloro che sono distaccati per lo svolgimento dell'attività;
- tutti coloro che collaborano con la Società, in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.); Il Modello si applica altresì a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscano sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della Società.

8. ORGANISMO DI VIGILANZA

Il decreto pone, come ulteriore condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, chiamato a:

- valutare l'adeguatezza del Modello, in relazione alle attività espletate dalla Società e alla sua organizzazione e, quindi, la sua idoneità a scongiurare la commissione dei reati richiamati dal Decreto;
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno della Società con quanto previsto dal Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello, sia attraverso una fase preventiva di analisi delle mutate condizioni aziendali, degli aggiornamenti normativi o dei cambiamenti nell'attività svolta che attraverso una fase successiva di verifica della idoneità delle modifiche proposte.

Secondo il dettato normativo, l'Organismo di Vigilanza non deve incorrere in omessa o insufficiente vigilanza e deve essere destinatario degli obblighi di informazione previsti dal Modello. La nomina



dell'Organismo spetta all'amministratore unico di P.T.V. il quale ne sceglie i membri tra soggetti che siano dotati dei requisiti di onorabilità e delle competenze professionali meglio specificati al seguente paragrafo.

8.1 NOMINA, COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere nominato con delibera dell'Amministratore Unico di P.T.V. ed è deputato a vigilare sul funzionamento, adeguamento, efficacia e aggiornamento del Modello adottato dalla società. Nella delibera di nomina viene anche determinato il compenso per lo svolgimento dell'incarico.

L'OdV, al fine di poter svolgere adeguatamente il suo ruolo, deve essere:

1. autonomo;
2. indipendente;
3. professionalmente attrezzato e competente;
4. capace di garantire continuità di azione.

Tali requisiti, dettagliatamente trattati dal Regolamento interno dell'OdV, debbono essere presenti contemporaneamente e mantenersi inalterati nel tempo per tutta la durata dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza ha durata triennale con possibilità di rinnovo.

I membri possono essere rinominati e rimangono comunque in carica fino all'accettazione dei successori.

P.T.V. è munito di Collegio Sindacale al quale potrebbero essere attribuite le funzioni di vigilanza del Modello ai sensi dell'art. 6 co. 4 bis del decreto.

In ossequio a quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lett. b) del decreto, P.T.V. ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un organismo monocratico composto da un professionista esterno alla società.

8.3 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA

Le cause di ineleggibilità /decadenza all'incarico:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti



l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;

- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con gli amministratori o con i membri del Collegio Sindacale della Società, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Le cause di revoca dell'incarico:

L'Amministratore Unico della P.T.V. provvede alla nomina ed alla revoca dei membri dell'Organismo mediante delibera consiliare.

Qualora venisse a mancare l'OdV, l'Amministratore Unico provvede alla sostituzione con propria delibera e contestualmente dispone il relativo aggiornamento del Modello.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza dell'OdV, l'Amministratore Unico provvederà alla sua sostituzione senza indugio.

La revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza può avvenire per i sottoelencati motivi:

- venir meno dei requisiti soggettivi di cui sopra;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Unico comunica al Collegio Sindacale la revoca del membro dell'Organismo di Vigilanza e provvede alla sostituzione dello stesso.

8.4 AUTONOMIA FINANZIARIA

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza la necessaria autonomia finanziaria, l'Amministratore Unico, su richiesta dall'OdV, approva il budget annuale di spesa che deve essere sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessaria, l'acquisizione di consulenze.

Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo richiede, di volta in volta, per iscritto l'autorizzazione di spesa all'Amministratore Unico.

9 FLUSSI INFORMATIVI

Il flusso delle informazioni rappresenta un elemento centrale dell'attività dell'OdV in quanto la disponibilità di informazioni sui processi sensibili e sugli accadimenti aziendali permettono all'OdV di svolgere in maniera efficiente l'azione di controllo a cui è preposto e l'OdV, a sua volta, deve informare il vertice aziendale circa l'applicazione e l'aggiornamento del Modello.

L'OdV deve essere informato in merito a atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che sono rilevanti ai fini del D.Lgs 231/01.

Al fine di consentire che l'OdV esplichi la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'Organismo di Vigilanza e gli organi sociali.

PTV ha istituito un'apposita casella di posta elettronica, accessibile solo da parte dell'OdV , con il seguente indirizzo: odv@primocanale.it.

Segnalazioni di violazioni del Modello

Chiunque venga a conoscenza di una violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello, può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire, in forma anonima direttamente all'Organismo di Vigilanza che dovrà comunque garantire la riservatezza della fonte.

La segnalazione deve essere indicare informazioni sufficienti a identificare i termini della violazione dovrà indicare:

- l'attività in cui è stata commessa la violazione;
- fattispecie di violazione segnalata
- strutture aziendali e personale interno coinvolti;
- enti e figure esterne coinvolte;
- descrizione della violazione con eventuali evidenze documentali o elettroniche.



L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti.

L'OdV deve attivare i provvedimenti disciplinari in caso di accertate violazioni del Modello, anche indipendentemente dall'apertura di un procedimento da parte della Magistratura. Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal Codice Civile. Il mancato rispetto dell'obbligo di informazione dell'Organismo di Vigilanza è soggetto a sanzione disciplinare ai sensi del presente Modello.

P.T.V. garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Whistleblowing

Chiunque, nell'esercizio della propria attività lavorativa, individui un'attività o un comportamento che possa potenzialmente rivelarsi una possibile frode, pericolo o violazione di legge che possa danneggiare la P.T.V., i clienti o altri portatori di interesse, ha il dovere di segnalarlo all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del Decreto Lgs. 231/01 secondo le modalità di cui alla procedura specifica che si intende integralmente richiamata e tramite i canali ivi descritti fra i quali l'indirizzo di posta elettronica appositamente creato e attraverso il seguente link <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/ptv-programmazioni-televisive/02285> che garantisce adeguati livelli di sicurezza e riservatezza, come previsto dal D.lgs. 24/2023.

P.T.V. ha adottato specifica procedura che si intende integralmente richiamata.

P.T.V. assicura la protezione del segnalatore da ogni forma di ritorsione (anche tentata o minacciata) o discriminazione attraverso la protezione della sua identità personale.

Flussi informativi dall'OdV agli organi sociali.

L'Organismo di Vigilanza riporta all'Amministratore Unico :

- annualmente, presentando il piano di attività da realizzarsi nell'esercizio successivo, anche ai fini della determinazione del budget annuale;

- semestralmente, predisponendo apposita relazione sulle attività svolte, con particolare evidenza dei controlli effettuati e degli esiti degli stessi, nonché degli eventuali aggiornamenti in atto;
- in via immediata, segnalando eventuali gravi violazioni individuate durante le attività di vigilanza o l'esigenza di modifiche urgenti al Modello in funzione di intervenuti cambiamenti della normativa di riferimento.

In ogni caso l'OdV potrà chiedere di essere sentito dall'Amministratore Unico ogni qual volta ritenga opportuno un esame o un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

Flussi informativi all'OdV

All'OdV devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmessi i flussi informativi concernenti:

- le modifiche alla struttura organizzativa (in particolare organigramma, deleghe di funzioni e procure);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- i provvedimenti e/o notizie riguardanti l'applicazione in Società della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro, con tempestiva segnalazione degli incidenti occorsi. Sotto tale profilo

si ritiene opportuno che all'Organismo pervenga:

- un report periodico per le attività svolte dalle funzioni competenti in materia di sicurezza sul lavoro;
- notizia immediata sui controlli ufficiali subiti e sulle eventuali contestazioni sollevate all'azienda;
- comunicazione immediata di eventuali infortuni e dei cd quasi infortuni;
- segnalazioni di interventi manutentivi o investimenti necessari per garantire la sicurezza.

Raccolta e conservazione delle informazioni.

Le informazioni trattate dall'Organismo di Vigilanza nello svolgimento della propria attività (segnalazioni, verbali, rapporti) sono conservate in un apposito archivio cartaceo o informatico, accessibile, previa comunicazione, solo dall'Amministratore Unico e dal Collegio Sindacale, sempreché l'OdV, valutate le circostanze del caso, non ritenga di dover momentaneamente negare l'accesso.

10 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Le modifiche e le integrazioni del Modello sono di competenza dell'Amministratore Unico. L'Organismo di Vigilanza segnala all' Amministratore Unico, in forma scritta e tempestivamente, la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello, indicando i fatti e le circostanze che evidenziano tale necessità. L'OdV può anche formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti. Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello adottati dal Consiglio di Amministrazione devono essere sempre comunicati all'OdV. Le modifiche che riguardano i protocolli di attuazione del Modello sono adottate direttamente dalle funzioni aziendali interessate, sentito l'OdV che può esprimere parere e formulare proposte in tal senso.

11. IL SISTEMA DISCIPLINARE

11.1 INTRODUZIONE

In conformità alle disposizioni del Decreto 231 (art. 6, comma 2, lett. e; art. 7, comma 4, lett. b), la Società adotta un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, nei Protocolli etico organizzativi e nel Codice Etico.

Il sistema disciplinare adottato da P.T.V. è finalizzato a garantire il buon funzionamento dell'organizzazione e il regolare svolgimento dell'attività tramite la sanzione del mancato rispetto di quanto previsto dal Modello e dalle procedure previste.

Il rispetto delle disposizioni del Modello è richiesto nei contratti di lavoro autonomo e di lavoro subordinato ferma restando, per questi, l'applicazione della disciplina di riferimento della disciplina di riferimento per quanto attiene alle sanzioni disciplinari (L. 300/70 e CCNL applicabile a P.T.V.).

Il procedimento disciplinare è avviato dalla P.T.V., anche seguito di comunicazione da parte dell'OdV, di inosservanza e/o presunte violazioni del Modello e lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare sono in carico degli organi sociali in forza dei poteri e attribuzioni loro conferiti dalla normativa applicabile e dallo Statuto.

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa dal lavoro dipendente (organi sociali, e in generale i soggetti terzi) le misure e le procedure applicabili sono coerenti con la legge e le condizioni contrattuali.

La PTV potrà rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che possa derivare alla stessa da comportamenti di dipendenti, componenti di organi sociali e soggetti terzi in violazione del Modello.

Per sanzioni disciplinari si intendono:

- le sanzioni disciplinari in senso stretto (derivanti dalla violazione degli artt. 2104 e 2105 c.c.), che presuppongono un rapporto di lavoro subordinato;
- le sanzioni disciplinari in senso lato che derivano dalla mancata osservanza delle clausole contrattuali, del Modello e del Codice Etico da parte di soggetti esterni alla Società (es.: diffida, revoca dell'incarico, risoluzione del contratto). Il presente sistema disciplinare non è da considerarsi sostitutivo ma aggiuntivo rispetto alla normativa ed ai regolamenti vigenti ed opera nel rispetto delle normative vigenti, ivi incluse quelle previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal presente sistema disciplinare rilevano le violazioni, anche colpose, al Modello ed al Codice Etico commesse da:

- soggetti apicali della Società in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Organizzazione ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione e/o controllo della Società;
- i membri del Collegio Sindacale;

A handwritten signature in black ink, appearing to read "S. G. 26".

- soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza;
- soggetti operanti in nome e/o per conto della Società (collaboratori, fornitori e soggetti terzi);
- Organismo di Vigilanza

Le misure disciplinari e le relative sanzioni che compongono il sistema disciplinare sono individuate dalla P.T.V. in base ai principi di proporzionalità ed effettività (a seconda dell'idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, realmente sanzionatoria) e tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano (dipendenti o dirigenti, sindaci o collaboratori, fornitori e soggetti terzi, etc..). Il sistema disciplinare adottato non contiene, inoltre, disparità di trattamento derivanti da provvedimenti diversi riguardanti fattispecie identiche o analoghe e ciò in conformità al principio di uguaglianza.

L'apertura di un procedimento disciplinare e/o l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del responsabile della violazione commessa ed avente ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente sistema disciplinare in quanto la violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice Etico rileva indipendentemente dal fatto che tale violazione costituisca o meno illecito penale e venga o meno perseguita giudizialmente in sede penale.

Salvo quanto ulteriormente disposto dalla parte speciale del presente Modello e dal Codice Etico costituiscono infrazione disciplinare i seguenti comportamenti, anche colposi:

- la violazione, anche con condotte omissione e in eventuale concorso con altri, delle norme comportamentali previste dal presente Modello e dal Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, anche mediante condotta omissione, della redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'OdV;
- la tenuta di condotte prodromiche e preparatorie alla commissione di reati che costituiscano presupposto della responsabilità 231;



- la violazione di quanto previsto negli artt. 16 e 21 del D.Lgs n. 24/2023;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

11.2 VIOLAZIONI COMMESSE DA PERSONALE, IMPIEGATI E DIRIGENTI

L'Amministratore Unico, su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito anche il parere del superiore gerarchico, del Responsabile del Personale e dell'autore della condotta censurata, applica nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge, dalla contrattazione collettiva applicabile a P.T.V. e dal presente Modello.

La procedura di accertamento viene avviata in conformità al CCNL applicabile al dipendente interessato.

L'OdV può essere interpellato dalle funzioni preposte in relazione alla sanzione disciplinare da assumersi; il suo parere non è comunque obbligatorio, né vincolante.

L'OdV e l'Amministratore Unico provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

Misure verso dipendenti

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio della Società o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dipendente o al concorso nella violazione di più persone.

Per le violazioni di personale ed impiegati, si applicano le seguenti sanzioni:



- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- sanzione pecuniaria nella misura prevista per la sanzione corrispondente dal CCNL ;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- licenziamento senza preavviso. Ciò in ragione della gravità dell'infrazione e nel rispetto dei protocolli previsti dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970, da eventuali normative speciali applicabili e dalla contrattazione collettiva applicabile. L'entità delle sanzioni, di cui ai precedenti punti, corrisponde a quella prevista nel contratto collettivo applicabile e in vigore al momento del fatto.

Misure verso i dirigenti

Nel caso di violazioni commesse dai dirigenti si applicano le sanzioni ritenute più idonee, in conformità alle disposizioni di legge, alle previsioni della contrattazione collettiva applicabile.

Nel caso in cui venga meno il rapporto di fiducia può essere disposta anche la misura del licenziamento.

In particolare, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio della Società o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

La recidiva nelle mancanze, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica



azione od omissione, o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

11.3 VIOLAZIONI COMMESSE DAGLI AMMINISTRATORI

Con riguardo all'Amministratore Unico, nel caso di segnalazioni di violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello, l'Organismo di Vigilanza informa i soci ed il Collegio Sindacale affinché adottino gli opportuni provvedimenti tra cui:

1. richiamo formale scritto;
2. sospensione del mandato o dell'incarico attribuito;
3. revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

La contestazione dell'addebito all'A.D. dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire al soggetto interessato di essere sentito a sua difesa anche tramite memorie scritte.

Rimane in ogni caso salva, ai sensi di quanto previsto dal codice civile, l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dell'A.D., con eventuale richiesta risarcitoria.

11.4 VIOLAZIONI COMMESSE DAI SINDACI

Con riguardo ai componenti del Collegio Sindacale, le segnalazioni delle violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico sono comunicate dall'OdV all'Amministratore Unico il quale, sentiti gli altri membri del Collegio Sindacale, assume gli opportuni provvedimenti nei confronti dei sindaci che hanno compiuto le violazioni contestate. La contestazione deve essere effettuata per iscritto per consentire al soggetto interessato di essere sentito a sua difesa anche tramite memorie scritte. Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, l'Amministratore Unico propone all'Assemblea dei Soci l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombenti previsti dalla legge, rimanendo in ogni caso salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti del componente del Collegio Sindacale interessato.

11.5 VIOLAZIONI COMMESSE DA COLLABORATORI, FORNITORI E SOGGETTI ESTERNI TERZI

Il presente sistema disciplinare è applicabile anche nei confronti di soggetti terzi rispetto alla P.T.V., e diversi da quelli elencati nei precedenti paragrafi, che sono comunque tenuti al rispetto del Modello e del Codice Etico in ragione della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa



della P.T.V., in quanto, a livello puramente esemplificativo, funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti direttamente o indirettamente per la Società.

Nell’ambito di tale categoria, ed a puro titolo esemplificativo, si possono far rientrare:

1. soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (es.: collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati);
2. collaboratori a qualsiasi titolo;
3. procuratori, agenti e tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società;
4. soggetti a cui sono assegnati o che svolgono compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro quali, ad esempio, il Medico Competente;
5. contraenti e partner.

Le segnalazioni delle violazioni del presente Modello da parte di collaboratori o soggetti esterni, destinatari del Modello, sono comunicate dall’Organismo di Vigilanza, nonché all’Amministratore Unico. La violazione è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti o nelle lettere d’incarico e potrà portare fino alla risoluzione del contratto. Resta salva l’eventuale richiesta di risarcimento del danno da parte della Società, anche indipendentemente dalla risoluzione contrattuale.

11.6 VIOLAZIONI COMMESSE DALL’ORGANISMO DI VIGILANZA

Nel caso in cui la violazione abbia ad oggetto un comportamento dell’Organismo di Vigilanza, l’Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale, prenderà gli opportuni provvedimenti e, ove necessario, provvederà alla revoca dell’Organismo, ai sensi di quanto disposto dal Modello.

La contestazione dell’addebito al membro all’Organismo di Vigilanza dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire al soggetto interessato di essere sentito a sua difesa anche tramite memorie scritte.

Rimane in ogni caso salva, ai sensi di quanto previsto dal codice civile, l’esperibilità dell’azione di responsabilità nei confronti dell’Organismo di Vigilanza, con eventuale richiesta risarcitoria.

A handwritten signature consisting of stylized initials and a surname, with the number 'B1' written below it.

12 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società promuove la comunicazione del Modello con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i destinatari. Il Modello è comunicato, a cura del dell'Amministratore Unico, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es.: incontro formativo appositamente convocato, bacheca aziendale, invio per posta elettronica, ecc.).

Sono stabilite, a cura dell'Amministratore Unico e sentito l'Organismo di Vigilanza, modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società. L'Organismo di Vigilanza determina, sentito il responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni, destinatari del Modello, e le modalità necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute. In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società, del Codice Etico e del presente Modello.

13. FORMAZIONE DEL PERSONALE

La P.T.V., consapevole dell'importanza della formazione e informazione, prevede l'attuazione di programmi di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice Etico da parte del personale (compresi soggetti apicali).

La predetta attività è svolta sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

La partecipazione ai suddetti programmi formativi è tracciata ed obbligatoria. Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello ed allo svolgimento di mansioni che possono influenzare la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (sono previsti, in questo caso, percorsi di formazione speciale in relazione a quanto previsto dall'art. 37 T.U. 81/08 e successive modifiche).

Ogni dipendente deve ricevere copia del Modello e del Codice Etico oltre ad una comunicazione che illustri – in maniera sintetica – i principi fondamentali del Modello e che specifichi che il rispetto dei predetti principi è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro. Al momento della consegna della stessa, il dipendente dovrà sottoscrivere la comunicazione che deve essere messa a disposizione dell'OdV da parte dell'Amministratore Unico.

Parimenti i componenti degli organi sociali e, in generale, i soggetti con funzioni di rappresentanza della P.T.V., dovranno ricevere copia del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita.

13.1 INFORMAZIONE A SOGGETTI TERZI.

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori e consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla P.T.V. sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

P.T.V. Programmazioni Televisive S.p.A.

L'Amministratore Unico



Maurizio Rossi

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Maurizio Rossi".