



**Estratto del Modello di Organizzazione e Gestione**

**ex D.Lgs. 231/01**

<b>STORIA DELLE MODIFICHE</b>	
<b>Versione</b>	<b>Descrizione modifica</b>
1.00	Prima emissione
2.00	Aggiornamento del modello al reato di autoriciclaggio (art. 648-ter-1)
3.00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aggiornamento ai reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/01);</li> <li>• Recepimento del contenuto della Legge n.179/2017, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”</li> </ul>
4.00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aggiornamento ai reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.Lgs 231/01)</li> <li>• Aggiornamento ai reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs 231/01)</li> <li>• Aggiornamento ai reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies D.Lgs. 231/01)</li> </ul>

<b>SCOPO DEL DOCUMENTO</b>
<p><b>LA FINALITÀ DEL PRESENTE DOCUMENTO È INFORMARE I SOGGETTI TERZI AVENTI RAPPORTI E RELAZIONI D’AFFARI CON LA SOCIETÀ IN MERITO ALLA NATURA E ALLA STRUTTURA DEL SUO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.</b></p> <p><b>IL MANCATO RISPETTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO ADOTTATO DALLA SOCIETÀ E DELLE PRESCRIZIONI INDICATE NEL MODELLO E NEI SUOI ALLEGATI COMPORTA LE SANZIONI PREVISTE DAL SISTEMA SANZIONATORIO.</b></p>

**INDICE**

<b>1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n° 231.....</b>	<b>4</b>
1.1. Contenuti principali .....	5
1.2. L'applicabilità della responsabilità amministrativa e i soggetti interessati.....	6
1.3. Modello di organizzazione e gestione e attività connesse.....	7
1.4. Le sanzioni previste dal Decreto .....	8
1.5. Definizioni .....	10
<b>2. La Società .....</b>	<b>11</b>
2.1. Ambito operativo.....	12
<b>3. I principi del sistema di controllo interno .....</b>	<b>13</b>
3.1 I principi regolatori .....	14
<b>4. Il modello di organizzazione e gestione di WUNDERMAN THOMPSON S.R.L. ....</b>	<b>15</b>
4.1 Obiettivi cui tende il modello .....	16
4.2 Architettura documentale .....	17
<b>5. L'esposizione al rischio .....</b>	<b>19</b>
5.1 Premessa metodologica.....	20
5.2 Attività sensibili per Wunderman Thompson.....	20
<b>6. L'Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>23</b>
6.1 Generalità .....	24
6.2 Segnalazioni e comunicazioni all'Organismo di Vigilanza .....	24
<b>7. Sistema sanzionatorio.....</b>	<b>26</b>
7.1 Criteri generali di irrogazione della sanzione .....	27
7.2 Le sanzioni.....	28
<b>8. Informazione e formazione del personale .....</b>	<b>30</b>
8.1 Informazione e formazione dei dipendenti.....	31
8.2 Selezione e informazione dei consulenti e dei partner .....	31

## 1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n° 231

# + WUNDERMAN THOMPSON

- Contenuti principali
- L'applicabilità della responsabilità amministrativa e i soggetti interessati
- Modello di organizzazione e gestione e attività connesse
- Le sanzioni previste dal Decreto
- Definizioni

## 1.1. Contenuti principali

Con il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n°231, emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la «responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica» a seguito della commissione di illecito penale.

L'intervento normativo ha rappresentato una svolta nel nostro ordinamento penale: il legislatore ha infatti introdotto il principio che anche la Società (persona giuridica o non) può essere chiamato a rispondere direttamente dell'illecito penale commesso (o anche solo tentato) da un soggetto in qualche modo collegato all'organizzazione, quando dal reato commesso l'ente abbia tratto indebiti interessi o vantaggi, e non solo delle sue conseguenze sul piano civilistico.

I reati per i quali il decreto risulta applicabile (descritti in maniera dettagliata nell'appendice al presente documento) sono:

- art. 24: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato, di un ente pubblico o dell'unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- art. 24-bis: delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- art. 24-ter: delitti di criminalità organizzata;
- art. 25: peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
- art. 25-bis: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- art. 25-bis 1: delitti contro l'industria ed il commercio;
- art. 25-ter: reati societari;
- art. 25 quater: delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- art. 25-quater-1: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- art. 25 quinquies: delitti contro la personalità individuale;
- art. 25 sexies: reati di abuso del mercato;

- art. 25-septies: reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- art. 25-octies: ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- art. 25-novies: delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- art. 25-decies: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- art. 25-undecies: reati ambientali;
- art. 25-duodecies: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- art. 25-terdecies: xenofobia e razzismo;
- art. 25-quaterdecies: frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- art. 25-quinquiesdecies: reati tributari;
- art. 25 sexiesdecies: contrabbando;
- Reati transnazionali.

Per una più completa e dettagliata disamina dei cosiddetti reati presupposto si fa espresso rinvio all'appendice normativa da intendersi parte integrante del presente modello di organizzazione, gestione e controllo.

## **1.2. L'applicabilità della responsabilità amministrativa e i soggetti interessati**

Ai sensi dell'art. 5, D.Lgs. 231/01, perché possa risultare integrata la responsabilità amministrativa della Società, allorché sia stato commesso un reato da una persona fisica funzionalmente collegata all'ente stesso, occorre che il reato sia stato commesso «nel suo interesse o a suo vantaggio», dacché l'ente non risponde se il suo autore ha «agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

Inoltre, parallelamente alla responsabilità penale dell'autore del reato (persona fisica) potrà profilarsi la responsabilità amministrativa dell'ente, se il reato viene commesso da soggetti che rivestono una posizione apicale all'interno dell'ente o da soggetti in posizione subordinata. Più

precisamente, sempre ai sensi dell'art. 5, «l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) 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 (cosiddetti soggetti apicali);
- b) a persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti *sottoposti*)».

La responsabilità amministrativa dell'ente sorge anche nelle ipotesi in cui sia commesso, nella forma del tentativo, uno dei reati previsti dal Decreto.

Stando ad un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato la responsabilità amministrativa derivante da reato trova applicazione anche in presenza di un Gruppo, per quanto con alcune significative limitazioni e condizioni, allorquando ad esempio sia una delle società controllate a commettere un reato presupposto della responsabilità stessa (cd. risalita della responsabilità).

### **1.3. Modello di organizzazione e gestione e attività connesse**

Laddove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, il decreto legislativo stabilisce che l'ente non risponda amministrativamente se fornisce la prova che (art. 6):

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

Ai sensi del comma II dell'art. 6, il Modello di organizzazione e gestione deve rispondere all'esigenza di:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nell'ipotesi in cui, invece, il reato sia stato perpetrato da «soggetti sottoposti all'altrui direzione», l'art. 7 del decreto legislativo prevede che l'ente sia responsabile «se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza», inosservanza che è esclusa «se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

La medesima norma dispone poi che il Modello debba prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. Lo stesso articolo, inoltre, stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede sia la «verifica periodica» e la «eventuale modifica» del Modello nei casi in cui siano «scoperte significative violazioni delle prescrizioni» o in cui «intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività», sia un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

#### **1.4. Le sanzioni previste dal Decreto**

L'art. 9, comma 1, del D.Lgs. 231/01 elenca le sanzioni distinguendole in: sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrarre con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da



agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

A differenza della sanzione pecuniaria, che si applica sempre, le sanzioni interdittive trovano applicazione in quanto espressamente previste dalla legge e a condizione che ricorra almeno una delle condizioni richiamate: l'ente deve aver tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti che si trovino in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; o in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

## 1.5. Definizioni

La Società	Wunderman Thompson S.r.l.
D.Lgs. 231/01	Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231
Modello	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n°231
Attività Sensibili	Attività nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati
Reati presupposto	Fattispecie di reato nominate dal Decreto e presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01
OdV	Organismo di Vigilanza, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello nonché al relativo aggiornamento
Soggetti apicali	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società
Soggetti subordinati	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.
Consulenti	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un rapporto contrattuale di collaborazione o di specifico mandato
Dipendenti	Soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi inclusi i dirigenti
Partner	Controparti contrattuali della Società, sia persone fisiche, sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata

## 2. La Società



- Ambito operativo

## 2.1. Ambito operativo

Wunderman Thompson S.r.l. fa parte delle società del Gruppo WPP operanti in Italia ed è partecipata nella misura del 100% da WPP Marketing Communications (Italy), che opera come holding finanziaria, non esercitando funzioni di tipo direttivo o di controllo operativo, ma soltanto un controllo di natura azionaria. Il Gruppo WPP è leader mondiale nelle comunicazioni, nell'esperienza, nel commercio e nella tecnologia e ospita al proprio interno molte delle reti di agenzie più apprezzate e di successo del settore. Inoltre, il Gruppo WPP è quotato alla borsa di Londra e di New York ed è leader nel settore come membro dell'indice FTSE4Good e del Dow Jones Sustainability Index.

Wunderman Thompson è strutturata nel modo seguente: in parte agenzia, in parte società di consulenza, in parte società tecnologica con sedi dislocate a Milano e Roma.

Wunderman Thompson S.r.l. si pone come obiettivo di ispirare la crescita dei brand, ripensando le strategie di business, cultura e brand e gestire la consegna end-to-end.

La società ha per oggetto diverse attività, tra cui le principali sono:

- la fornitura di servizi nel campo della comunicazione, quali l'attività di marketing, l'organizzazione di programmi radio e televisivi, annunci stampa e pellicole cinematografiche per conto proprio o di terzi;
- l'attività di ricerca, pianificazione ed acquisto, per conto proprio o di terzi, di spazi pubblicitari in settori classici e non convenzionale e la loro rivendita;
- la consulenza nelle promozioni delle vendite anche online, pubblicità, software, database management, packaging potendo utilizzare qualsiasi mezzo e/o canale;
- la realizzazione di ricerche di mercato, di modelli econometrici e di misurazione a supporto delle attività di comunicazione;
- la produzione e la gestione di contenuti, anche tramite l'acquisto di diritti, in ambito della comunicazione;
- la consulenza nell'organizzazione di programmi di formazione.

Tra le principali attività svolte da Wunderman Thompson S.r.l. rientrano dunque: Marketing, Communication Consulting e Digital Analytics.

### 3. I principi del sistema di controllo interno



- I principi regolatori

### 3.1 I principi regolatori

Il sistema di controllo interno si qualifica come l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, affidabilità delle informazioni, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio anche contro possibili frodi o illeciti.

Nella definizione, costruzione e applicazione del proprio sistema di controllo interno la Società osserva i seguenti principi regolatori:

- formalizzazione del sistema dei controlli in apposita documentazione diretta a definire e regolamentare modalità e tempi delle attività relative ai controlli stessi nonché l'effettuazione dei controlli utili alla mitigazione dei rischi;
- tracciabilità al fine di rendere documentabile e verificabile l'effettuazione dei controlli attestanti le caratteristiche e le motivazioni delle singole operazioni e di garantire che ogni operazione, transazione e/o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- segregazione al fine di garantire la separazione di funzioni evitando cioè che la gestione dell'intero processo venga assolta in autonomia da una singola persona;
- attribuzione di poteri autorizzativi (deleghe e procure), ove risulti possibile ed opportuno distribuirli coerentemente con l'organizzazione aziendale al fine di evitare l'attribuzione di poteri illimitati e, soprattutto, la chiara conoscibilità all'interno e all'esterno dell'organizzazione dei poteri e delle responsabilità.

Il sistema di controllo è articolato nei seguenti livelli:

- Controlli di I livello, sono rappresentati dai cosiddetti "controlli di linea" e sono svolti dai responsabili di funzione o mediante ricorso a figure professionali esterne; rientrano tra questi i momenti di verifica e controllo definiti dalla documentazione normativa applicabile;
- Controlli di II livello, diretti normalmente al monitoraggio del processo di gestione e controllo di rischi; rientrano tra questi, ad esempio, gli indicatori di performance (KPI);
- Controlli di III livello, diretti a fornire *Assurance* e ad eseguire valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del sistema di controllo interno nel suo complesso. Tra questi rientrano, tipicamente, le attività di audit dell'Organismo di Vigilanza o altre parti (es. SOX).

#### 4. Il modello di organizzazione e gestione di WUNDERMAN THOMPSON S.R.L.



- Obiettivi cui tende il modello
- Architettura documentale

#### 4.1 Obiettivi cui tende il modello

La Società vuole assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, del lavoro dei propri dipendenti e del mercato cui essa opera.

Sulla base di dette ragioni la Società ha adottato il Modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.Lgs. 231/01 nella convinzione che la sua adozione possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari.

Scopo del Modello è, dunque, la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure, protocolli, codici comportamentali, nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (c.d. controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la conseguente definizione di specifiche procedure, il Modello si propone come finalità quelle di:

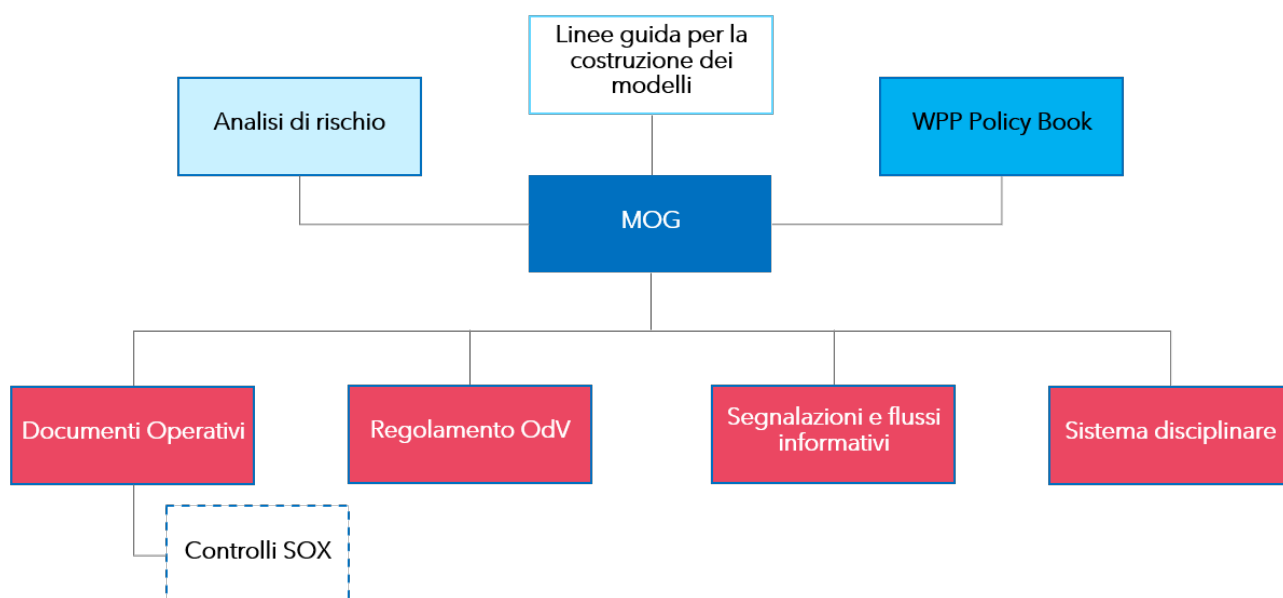
- sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società ad una cultura di impresa improntata alla legalità e determinare negli stessi la consapevolezza che in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate possano incorrere nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'attuazione della propria mission aziendale;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi attraverso la diffusione di una cultura del controllo volta a governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale e la previsione di un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio.



Il Modello è destinato ai componenti degli Organi sociali e ai dipendenti, intendendosi come tali tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, nonché in genere a quanti si trovino a svolgere, in nome o per conto della Società, una o più delle attività identificate come a rischio.

#### 4.2 Architettura documentale

Il modello organizzativo è costituito dalla seguente documentazione, la cui architettura è rappresentata nella figura seguente:



- **Linee guida di Confindustria e altre associazioni di categoria**, documento utilizzato come linea guida metodologica, oltre che come riferimento per alcuni aspetti puntuali riferiti ad elementi operativi correlati al decreto;
- **Modello di organizzazione e gestione**, documento che descrive i principi regolatori, gli aspetti generali ed alcuni aspetti puntuali riferiti ad elementi operativi correlati al decreto (es. Organismo di Vigilanza e Controllo, sistema sanzionatorio);
- **WPP Policy Book**, documento che illustra i valori-guida della Società (e del Gruppo) nel corso della propria attività raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti;

- **analisi di rischio**, documento che descrive le attività all'interno di ogni processo, l'esposizione a rischio (declinata per tipologia specifica di reato) ed i controlli suggeriti a seguito della valutazione;
- l'insieme della **documentazione aziendale specifica della Società** comprendente: documenti operativi (inclusi i controlli richiesti dalla normativa SOX), il regolamento dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi per verificare l'efficace attuazione del modello, il sistema disciplinare adottato.

## 5. L'esposizione al rischio



- Premessa metodologica
- Le attività sensibili per Wunderman Thompson

## 5.1 Premessa metodologica

Nella valutazione dei rischi rispetto alle aree aziendali si tiene conto di tre modalità attraverso cui la singola area può essere esposta a rischio-reato:

- **esposizione diretta**, se l'esecuzione delle attività all'interno del processo sono di per sé stesse esposte al rischio di commissione di illecito. Ad esempio: la richiesta di finanziamenti alla Comunità Europea o il rapporto con le autorità di Vigilanza, comportando un contatto diretto con la Pubblica Amministrazione, espone il personale incaricato direttamente ai reati di truffa, corruzione o indebita percezione di fondi;
- **esposizione strumentale**, se il processo di per sé stesso non è esposto a rischio di illecito, ma lo è il suo risultato. Ad esempio: l'assunzione di dipendenti legati a figure della Pubblica Amministrazione può costituire la "dazione" attraverso la quale si perfeziona il reato di corruzione per un atto dovuto o contrario ai doveri d'ufficio; ovvero la stipula di contratti di consulenza, se effettuata senza particolari attenzioni o cautele, può costituire la modalità attraverso la quale costituire fondi da utilizzare per scopi di natura illecita;
- **esposizione non significativa**, se il rischio-reato è solo astrattamente ipotizzabile per una determinata area o processo.

In base al tipo ed al grado di esposizione a rischio, ogni processo/attività è regolamentato da specifica documentazione interna: per tutte le aree aziendali valgono, inoltre, i principi di comportamento contenuti nel WPP Policy Book.

Nella presente sezione vengono presentati in maniera sintetica, ripartendoli in base ai reati previsti dal decreto, i risultati dell'analisi di rischio ed i relativi controlli implementati per ridurre il profilo di rischio eventualmente evidenziato.

Il Gruppo opera come una struttura divisionale a funzioni accentrate, nella quale le singole Società presidiano processi specifici a cui dedicano risorse dotate delle necessarie attitudini e competenze.

## 5.2 Attività sensibili per Wunderman Thompson

Alla luce dell'analisi di rischio dell'organizzazione, svolta ai fini della predisposizione del presente Modello, si considerano concretamente rilevanti per la Società i seguenti reati, in ragione della oggettiva possibilità di commissione nei processi di riferimento.

Reati ex D.Lgs. 231/2001	Processi di riferimento
<b>Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)</b>	Amministrazione e finanza Business development Gestione risorse umane Project management
<b>Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)</b>	Amministrazione e finanza Business development
<b>Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis 1)</b>	Data & Marketing automation Social media & digital strategies Innovation services
<b>Reati societari (art. 25-ter)</b>	Amministrazione e finanza Business development Gestione risorse umane Project management Strategy
<b>Reati di abuso del mercato (art. 25-sexies)</b>	Innovation services
<b>Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies)</b>	Amministrazione e finanza Gestione risorse umane Project management
<b>Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)</b>	Sviluppo creativo Social media & digital strategies
<b>Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)</b>	Amministrazione e finanza
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Reati in materia di SSL (art. 25-septies)</b></li> <li>▪ <b>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)</b></li> </ul>	Tutti i processi

Reati ex D.Lgs. 231/2001	Processi di riferimento
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis)</b></li> <li>▪ <b>Mutilazione dei genitali femminili (art. 25-quater 1)</b></li> <li>▪ <b>Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)</b></li> <li>▪ <b>Delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)</b></li> <li>▪ <b>Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)</b></li> <li>▪ <b>Reati ambientali (art. 25-undecies)</b></li> <li>▪ <b>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)</b></li> <li>▪ <b>Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);</b></li> <li>▪ <b>Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)</b></li> <li>▪ <b>Contrabbando (art. 25-sexiesdecies)</b></li> <li>▪ <b>Reati transnazionali introdotti nell'ordinamento italiano dalla Legge 16.3.2006 n. 146</b></li> </ul>	<p>WUNDERMAN THOMPSON S.R.L. non risulta significativamente esposta a queste classi di reato.</p>

## 6. L'Organismo di Vigilanza



- Generalità
- Segnalazioni e comunicazioni all'Organismo di Vigilanza

## 6.1 Generalità

Il D.Lgs. 231/01 prevede, all'art. 6, comma 1, lett. b) tra gli altri, che l'ente non risponda per gli eventuali reati commessi al suo interno se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione e gestione predisposto, nonché di curarne l'aggiornamento, sia stato affidato ad un Organismo (OdV) dell'ente stesso dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale per l'esimente prevista dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza di Wunderman Thompson S.r.l. disciplina la propria attività all'interno di uno specifico regolamento adottato a seguito della nomina.

## 6.2 Segnalazioni e comunicazioni all'Organismo di Vigilanza

In accordo alla normativa sul *Whistleblowing* e all'art. 6 comma 2 bis D.lgs. 231/2001, la Società riconosce e tutela il diritto dei soggetti apicali e, parimenti, di quelli subordinati, di presentare segnalazioni di presunte condotte illecite o di violazioni del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La Società mette a disposizione di tutti i dipendenti, membri di organi sociali o terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori) aventi rapporti e relazioni d'affari con Wunderman Thompson S.r.l. dei canali di segnalazione riservati alla denuncia di presunte violazioni di norme di condotta professionale e/o principi di etica richiamati dalla normativa vigente interna ed esterna e/o comportamenti illeciti o fraudolenti riferibili a dipendenti, membri degli organi sociali, società del gruppo e a terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori) e che possono determinare, in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine alla Società. Tali canali sono:

- Lo strumento del "right to speak" definito a livello di Gruppo, disponibile al link <https://www.wpp.com/about/right-to-speak>;
- La casella di posta dell'Organismo di Vigilanza, [odv.wt@probitas.it](mailto:odv.wt@probitas.it).

La Società assicura la riservatezza e l'anonimato del segnalante al fine di escludere l'ipotetico rischio di ritorsioni e/o discriminazioni a carico di chi effettua la segnalazione.

Nei confronti del segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia, intendendo con misure



discriminatorie qualsiasi azione disciplinare ingiustificata, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

È parimenti vietata ogni forma di abuso della segnalazione quali, a titolo esemplificativo, la volontà di diffamazione o calunnia, l'utilizzo improprio o l'intenzionale strumentalizzazione della segnalazione. A tal proposito la Società si riserva di perseguire l'utilizzo distorto dello strumento (l'abuso del diritto) irrogando una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della fattispecie.

L'OdV esamina tutte le segnalazioni pervenute alla propria attenzione, le valuta e, in caso lo ritenga necessario, si attiva avviando tutte i necessari approfondimenti, quali:

- la convocazione del responsabile della violazione (o presunta tale);
- il coinvolgimento delle funzioni interessate dalla segnalazione;
- l'accesso a qualunque fonte di informazione della Società, documento o dato ritenuto rilevante ai fini dell'analisi.

L'OdV, inoltre, coopera con la funzione di Business Integrity del Gruppo per la condivisione delle segnalazioni e di tutte le informazioni utili a monitorare l'idoneità e l'efficace attuazione del proprio sistema di controllo interno.

## 7. Sistema sanzionatorio



- Criteri generali di irrogazione della sanzione
- Le sanzioni

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme alle previsioni del presente Modello anche qualora detto comportamento venga posto in essere nell'interesse o a vantaggio della Società.

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è finalizzato esclusivamente a rafforzarne l'efficacia e il rispetto da parte del personale tutto.

Le misure sanzionatorie stabilite non sostituiscono eventuali ulteriori sanzioni di altra natura che possano derivare come conseguenza del medesimo fatto di reato (sanzione penale, amministrativa, civile).

I provvedimenti sanzionatori, disposti dal presente Modello, sono applicati dalla Direzione del personale su segnalazione esclusiva e motivata dell'OdV.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'OdV.

### **7.1 Criteri generali di irrogazione della sanzione**

La tipologia e l'entità della sanzione da applicare, una volta accertata la violazione, è definita in base ai seguenti criteri:

- valutazione della condotta in base al dolo, colpa, negligenza o imperizia;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità del soggetto coinvolto in base a criteri gerarchici;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti.

Costituiscono infrazioni disciplinari per le quali potranno essere applicate le sanzioni previste nei successivi paragrafi i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento dell'obbligo di vigilanza e controllo da parte dei soggetti che hanno tale responsabilità sui propri sottoposti;
- la violazione, commissiva od omissiva, delle procedure previste e/o stabilite per l'attuazione del Modello;
- la mancata collaborazione o reticenza del personale nel fornire le informazioni all'OdV;
- la violazione (con dolo o colpa grave) all'obbligo di comunicazione verso l'OdV, secondo quanto stabilito dal presente Modello sui flussi comunicativi;

- la redazione, nonché l'agevolazione alla redazione, di documentazione incompleta e non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello o dalle procedure previste per l'attuazione dello stesso;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello.

## **7.2 Le sanzioni**

### ***Sanzioni per i lavoratori dipendenti***

In merito ai lavoratori dipendenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. La violazione delle disposizioni del Modello potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali. Il sistema sanzionatorio prevede: il rimprovero (verbale/scritto), la sospensione temporanea dal servizio e del trattamento economico e il licenziamento. Nell'irrogazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

### ***Sanzioni per i dirigenti***

In caso di violazione da parte dei dirigenti dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal WPP Policy Book e delle procedure aziendali, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse. Le sanzioni previste sono: il richiamo scritto, con possibilità di revoca da eventuali procure affidate all'interessato, e la risoluzione del rapporto.

### ***Misure nei confronti degli amministratori***

In caso di violazione della normativa vigente o del Modello da parte degli Organi Amministrativi della Società, l'OdV informerà, in mancanza di altro Organo cui riferire per ragioni di opportunità, l'Assemblea. Le sanzioni individuate sono: il richiamo scritto, la sanzione pecuniaria, la revoca (parziale o totale) delle eventuali procure e la revoca dalla carica.

### ***Misure nei confronti dei componenti l'OdV***

In caso di violazione delle norme del presente Modello o della normativa vigente, tali da delineare un grave inadempimento dei doveri definiti nel presente Modello o una rilevante negligenza nell'espletamento dei compiti propri dell'incarico, le sanzioni previste sono la revoca dall'incarico con possibile integrazione di una sanzione pecuniaria e, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto di lavoro.

### ***Misure nei confronti dei sindaci***

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni gravi tali da integrare giusta causa, propone all'Assemblea la revoca del componente del Collegio Sindacale o dell'intero Collegio.

### ***Misure nei confronti dei consulenti, partner e fornitori***

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello o dei principi comportamentali espressi nel WPP Policy Book da parte di consulenti, professionisti, partner e fornitori in genere (nonché ogni altro soggetto con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari) è sanzionata, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, sulla base delle disposizioni di legge applicabili, attraverso atti di recesso per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Tali azioni sono motivate dal fatto che la Società ha interesse ad estendere quanto più possibile la cultura della legalità d'impresa anche rispetto a coloro che abbiano contatti, pur occasionali, con la struttura; pertanto, si inseriscono nella contrattualistica apposite clausole nelle quali si chiede a tali soggetti l'adesione formale al rispetto di tutte le procedure comportamentali esistenti nell'azienda.

## 8. Informazione e formazione del personale



- Informazione e formazione dei dipendenti
- Selezione e informazione dei consulenti e dei partner

### **8.1 Informazione e formazione dei dipendenti**

L'adozione del presente Modello è comunicata ai dipendenti al momento dell'adozione stessa. Al fine di rendere efficace il corrente Modello, la Società s'impegna a diffondere una corretta conoscenza delle regole di condotta all'interno dell'organizzazione. L'intero organico aziendale viene informato attraverso idonei strumenti di diffusione e la formazione viene modulata in funzione del livello di rischio e della tipologia di funzioni svolte. Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'attività dell'OdV. Al fine di verificare l'effettività e l'efficacia della formazione, la Società programma in maniera puntuale la formazione e ne monitora i risultati.

### **8.2 Selezione e informazione dei consulenti e dei partner**

Wunderman Thompson S.r.l. svolge la selezione dei fornitori, compresi consulenti e partner, basandosi su un processo di due diligence volto a verificare competenza, capacità operativa e solidità finanziaria della controparte al fine di garantire una relazione contrattuale fondata sulla trasparenza e sull'affidabilità. La Società definisce delle specifiche clausole contrattuali con l'obiettivo d'informare le parti in merito al necessario rispetto del D.lgs. 231/01 e tutelare la propria posizione.