

tiscali:

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01

– Parte Generale –

Indice

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ.....	4
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI	4
1.2 LA FUNZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	10
1.3 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	11
2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO TISCALI	15
2.1 GLI OBIETTIVI PERSEGUITI DAL GRUPPO TISCALI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO ..	15
2.2 LE FINALITÀ DEL MODELLO E LE FASI METODOLOGICHE PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	15
2.3 LA STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO	17
2.4 I DESTINATARI DEL MODELLO.....	19
2.5 IL RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO.....	19
2.6 L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE MODIFICHE ALLO STESSO	20
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
3.1 L'ITER DI NOMINA E DI REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
3.2 LA COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	24
3.3 LE FUNZIONI DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA.....	24
3.3.1 <i>Attività di vigilanza e controllo</i>	24
3.3.2 <i>Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello</i>	25
3.3.3 <i>Attività di gestione del flusso informativo e coordinamento interorganico</i>	25
3.4 I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
3.5 IL BUDGET DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	30
3.6 I RAPPORTI DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA CON GLI ALTRI ORGANI DI CONTROLLO	30
4. SELEZIONE DEL PERSONALE E DEI COLLABORATORI ESTERNI, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	31
4.1 LA SELEZIONE DEL PERSONALE.....	31
4.2 LA SELEZIONE E LA GESTIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI.....	31
4.3 LA FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DESTINATARI	32
5. PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	35
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	36
6.1 DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE	37
6.2 DESTINATARI E LORO DOVERI	38
6.3 PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI.....	38
6.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	39
6.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	40
6.6 IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI E DEI DIRIGENTI ..	42
6.7 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E PROCEDIMENTO PER L'ADOZIONE DELLE STESSE	45
6.8 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI, CONSULENTI E DI SOGGETTI TERZI E PROCEDIMENTO PER L'ADOZIONE DELLE STESSE	45
7. CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE	46

– Parte Generale –

1. La responsabilità amministrativa delle società

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Il D.Lgs. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi, in Italia o all'estero, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, 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, i c.d. soggetti *apicali* e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, i c.d. soggetti *sottoposti ad altrui direzione*. (artt. 5, 6, 7 del Decreto).

Il Decreto esclude inoltre la responsabilità dell'ente nel caso in cui il soggetto *apicale* o *sottoposto ad altrui direzione* abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi (art. 5 c. 2); viceversa, la responsabilità medesima sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, nonché se il reato si estingue per cause diverse dall'amnistia (principio di autonomia della responsabilità dell'ente, art. 8).

Tale responsabilità si aggiunge a quella, prettamente penale, della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un interesse o un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; sono altresì previste anche sanzioni interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi (art. 9). La responsabilità dell'ente permane anche se il reato è rimasto in fase attuativa di tentativo, ove configurabile, salvo una riduzione – in questi casi – delle sanzioni (art. 26).

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- 1) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del D.Lgs. n. 231/01).**

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato (art.316-ter c.p.);
- Truffa [in danno dello Stato o di altro ente pubblico] (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica [in danno dello Stato o di altro ente pubblico] (art. 640-ter c.p.).

2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del D.Lgs. n. 231/01, inserito dall'art. 7 della L. 18 marzo 2008, n. 48)

- Falsità in documenti informatici pubblici o privati aventi efficacia probatoria (art. 491-bis c.p. in relazione agli art. 476-490, 492 e 493 c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

3) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D.Lgs. n. 231/01, inserito dall'art. 2 c. 29 della L. 15 luglio 2009, n. 94)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., escluse ipotesi di cui al sesto comma dello stesso articolo);
- Associazione a delinquere finalizzata alla commissione dei reati di cui agli artt. 600, 601 e 602 c.p. (riduzione o al mantenimento in schiavitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi) ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione

clandestina di cui all'art. 12 c. 3 bis del D.Lgs. n. 286/1998 in relazione al c. 3 dello stesso articolo (art. 416 c. 6 c.p.);

- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Associazione finalizzata al sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990);
- Associazione finalizzata all'illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, ad eccezione di alcune categorie (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p. che richiama le ipotesi di cui all'art. 2 della L. 18 aprile 1975, n. 110).

4) Concussione e corruzione (art. 25 del D.Lgs. n. 231/01)

- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- (Peculato), concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli Organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di stati esteri (art. 322-bis c.p.)

5) Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D.Lgs. n. 231/01, aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, convertito con modificazioni dalla L. 23 novembre 2001 , n. 409 e successivamente modificato dalla L. 23 luglio 2009, n. 99)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);

- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

6) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D.Lgs. n. 231/01, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. b) della legge 23 luglio 2009, n. 99)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

7) Reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. n. 231/01, aggiunto dall'art. 3 c. 2 del D.Lgs. n. 61/2002, successivamente modificato dagli artt. 31 c. 2 e 39 c. 5 della L. 28 dicembre 2005, n. 262)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno [della società], dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c.) **abrogato dall'art. 34 c. 2 della L. n. 262/2005;**
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624) **abrogato dall'art. 37 c. 34 del D.Lgs. n. 39/2010;**
- Impedito controllo (art. 2625);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggotaggio (art. 2637 c.c.);

- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

8) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. n. 231/01, inserito dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n. 7)

- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Addestramento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo [Titolo I, Libro II del codice penale];
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 del D.L. 625/1979, convertito con modificazioni nella L. 6 febbraio 1980, n. 15)
- Articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, New York 9 dicembre 1999

9) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del D.Lgs. 231/01, aggiunto dall'art. 8 della L. 9 gennaio 2006, n. 7).

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

10) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/01, aggiunto dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dall'art. 10 c. 1 lett. a) e b) della Legge 6 febbraio 2006 n. 38)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

11) Abusi di mercato (art. 25-sexies del D.Lgs. n. 231/01, aggiunto dall'art. 9 dell L. 18 aprile 2005, n. 62)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D.Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D.Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Abuso di informazioni privilegiate – illecito amministrativo (art. 187-bis T.U.F. D.Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato – illecito amministrativo (art. 187-ter T.U.F. D.Lgs. 24.02.1998, n. 58);

12) Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/01, aggiunto dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007, n. 123 e sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. n. 81/2008)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590-583 c.p.).

13) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del D.Lgs. n. 231/01, aggiunto dall'art. 63 c. 3 del D.Lgs. n. 231/2007)

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

14) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D.Lgs. n. 231/01, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. c) della L. 23 luglio 2009, n. 99)

- Protezione del diritto d'autore e altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171 septies, 171 octies, 174 quinquies della L. 22 aprile 1941, n. 633).

15) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-novies (1) del D.Lgs. 231/01, inserito dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

16) Reato transnazionale (artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146) commissione sotto forma di reato transnazionale¹ dei seguenti reati:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);

¹ Reato transnazionale è quello punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, allorquando sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero sia stato commesso in uno Stato, ma in un altro sia avvenuta una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo, o ancora sia implicato un gruppo criminale "transnazionale" o abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Violazione delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

17) Abbandono di rifiuti (Art. 192 c. 4 del D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152)

- Art. 192 del D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152
- Art. 255 del D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152
- Art. 256 del D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152

Le singole Parti Speciali del Modello contengono una dettagliata descrizione delle singole fattispecie di reato.

1.2 La funzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*”.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati il “Modello” o i “Modelli”), ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono modifiche normative o mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.3 Le linee guida di Confindustria

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

A marzo 2002 Confindustria ha approvato le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001", riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione. Successivamente, nel mese di ottobre 2002, Confindustria ha approvato l'appendice integrativa alle suddette Linee Guida con riferimento ai reati societari, introdotti dal D.Lgs. n. 61/2002.

Nel mese di maggio 2004, Confindustria ha apportato alcuni aggiornamenti alle Linee Guida, soprattutto in tema di Organismo di Vigilanza.

Infine, nel mese di marzo del 2008, Confindustria ha approvato un aggiornamento delle predette Linee Guida, nelle quali è ora contenuto un riferimento alle modifiche normative intervenute.

Questo documento fornisce utili indicazioni metodologiche a proposito dell'individuazione dei rischi, della definizione del rischio accettabile, dei principi e passi operativi per la costruzione del sistema di gestione del rischio, del contenuto minimo del codice etico e del sistema disciplinare e dei relativi meccanismi sanzionatori, nonché in ordine all'individuazione, composizione, compiti, requisiti e poteri dell'organismo di vigilanza, con particolare riferimento all'utilizzo di strutture aziendali di controllo già esistenti, agli obblighi di informazione dell'organismo di vigilanza e al "gruppo" di imprese.

Le linee guida di Confindustria svolgono, quindi, *"un importante ruolo ispiratore nella costruzione del modello e dell'organismo di controllo con i relativi compiti da parte del singolo ente"*.

Le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

- una prima fase consiste nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità, possono verificarsi le ipotesi di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001 (*Inventariazione degli ambiti aziendali di attività e mappatura delle aree aziendali a rischio, analisi dei rischi potenziali e mappa delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio*).
- una seconda fase che consiste nella progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati, annullando o riducendo la probabilità di verificazione dell'evento, ovvero annullando o riducendo l'impatto dello stesso.
- In particolare, per quanto attiene alla soglia di rischio accettabile, essa assume come parametro la **ineludibilità del sistema di prevenzione se non per effetto di un comportamento fraudolento**, mentre per quanto attiene ai reati colposi, il parametro è quello della **realizzazione della condotta violativa, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D. Lgs. n. 231/2001**.

Secondo le Linee Guida Confindustria, con riferimento ai reati dolosi, le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

- Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- Sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità;
- Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti

di controllo; in questo ambito una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio;

- Poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- Sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Per quanto riguarda i reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime, invece, le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

- Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- Struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda;
- Formazione e addestramento del personale;
- Comunicazione e coinvolgimento di tutti i soggetti interessati;
- Sistema di controllo integrato e congruente con la gestione operativa;
- Sistema di monitoraggio della sicurezza.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui²:

- *ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua*: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.
- *nessuno può gestire in autonomia un intero processo*: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.
- *documentazione dei controlli*: il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

A proposito dell'interesse o vantaggio dell'ente, termini utilizzati dal legislatore e che costituiscono condizione affinché, in caso di commissione di un reato da parte dei soggetti indicati dall'art. 5 del Decreto, si configuri la responsabilità amministrativa dell'ente medesimo (reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente), è opportuno precisare quanto segue.

² Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. N. 231/2001, versione aggiornata, pag 13 e seguenti.

I due termini hanno un significato diverso per cui è almeno astrattamente ipotizzabile che un reato venga commesso nell'interesse dell'ente, ma che lo stesso non ne ricavi alcun vantaggio e viceversa.

- interesse sembrerebbe indicare il “fine” perseguito dall'autore con la commissione del reato, da accertare ex ante; il concetto di interesse “*caratterizza in senso marcatamente soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica*”³.
- vantaggio avrebbe, invece, un'accezione più ampia e ricomprenderebbe qualsiasi beneficio anche non previsto o voluto e anche indiretto, da accertare ex post.

L'utilizzo del condizionale mette in evidenza che sul tema vi sono numerose incertezze interpretative, capaci di tradursi in concreti problemi applicativi (e.g. l'interesse come fine perseguito dall'autore del reato è concetto incompatibile con i reati colposi), che dovranno essere colmate dal legislatore o, in caso di sua inerzia dalla giurisprudenza.

Nel frattempo è preferibile interpretare in senso rigoroso e prudenziale i concetti in esame.

Questa regola di buon senso vale anche per il concetto di “interesse di gruppo”. Il legislatore non ha considerato in alcun modo il fenomeno dei gruppi di società, limitandosi a considerare il rapporto autore del reato – singolo ente.

Recente giurisprudenza ha, invece, ampliato l'ambito di applicazione del Decreto, considerando l'interesse o vantaggio quale categoria concettuale operante non solo all'interno del singolo ente, ma anche nell'intero gruppo di cui fa parte.

Le società di uno stesso gruppo non sono, in buona sostanza considerabili reciprocamente in posizione di “terzietà”.

Pertanto, in attesa di un chiaro orientamento della giurisprudenza, magari quella di legittimità (peraltro quella di merito sembra andare nella direzione dell'estensione al gruppo), allorquando nella presente Parte Generale, nel Codice Etico o nelle Parti Speciali si dovesse fare riferimento all'interesse o al vantaggio, essi si intenderanno, a tutti gli effetti, come interesse o vantaggio “del Gruppo Tiscali”.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo presentato nel seguito è coerente, nelle sue caratteristiche generali, con le Linee Guida proposte da Confindustria.

³ Legge delega n. 300/2000 e D.Lgs. n. 231/2001- Relazione di accompagnamento

2. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte delle Società del Gruppo Tiscali

2.1 Gli obiettivi perseguiti dal Gruppo Tiscali con l'adozione del Modello

Il Gruppo Tiscali è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine e delle aspettative di tutti i suoi stakeholders, *in primis* degli azionisti e dei propri dipendenti.

E' consapevole, quindi, anche in considerazione delle peculiarità del *business* svolto, dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, agenti, rappresentanti, partner d'affari e altri collaboratori esterni.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Tiscali Italia srl ha avviato un progetto di analisi che è stata effettuata nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

2.2 Le finalità del Modello e le fasi metodologiche per la sua predisposizione

Attraverso l'adozione del Modello, il Gruppo Tiscali si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dal Gruppo Tiscali, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali tutte le Società del Gruppo debbono attenersi nell'esercizio della attività aziendale;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;

- consentire alla società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto, in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria:

- ad identificare le attività cosiddette *sensibili*, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (organigrammi, procure, mansionari, disposizioni e comunicazioni organizzative) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale (ovvero con i responsabili delle diverse funzioni). L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposti. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivo, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;
- a disegnare ed implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee Guida di Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e controllo finanziario nelle attività a rischio;
- a definire i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente. In tal senso si sono dunque definiti protocolli di decisione e di attuazione delle decisioni che esprimono l'insieme di regole e la disciplina che i soggetti preposti alla responsabilità operativa di tali attività hanno concorso ad illustrare come le più idonee a governare il profilo di rischio individuato. Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata, come già indicato nelle Linee Guida citate, da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, ovvero, con riferimento ai reati colposi, da un sistema di prevenzione tale per cui la eventuale realizzazione della condotta illecita avvenga nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto.
I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

2.3 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il Modello si compone della presente Parte Generale, nella quale sono illustrati la funzione e i principi del Modello e sono individuate e disciplinate le sue componenti essenziali ovvero l'Organismo di Vigilanza, la selezione del personale, nonché la formazione e la diffusione del Modello, i Principi generali del sistema di controllo interno e il Sistema disciplinare.

La Parte Generale è unica per tutte le Società del Gruppo Tiscali, alle quali è demandato di adottare formalmente, con apposita delibera, il Codice Etico e la presente Parte Generale.

E' demandato altresì alle singole Società del Gruppo il compito di integrare il Modello mediante predisposizione, formale adozione e implementazione di Parti Speciali relative alle ipotesi di reato ritenute rilevanti in considerazione dell'attività svolta da ciascuna, secondo il seguente schema:

Articolo	Rubrica	Tema	Parte Speciale
24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	Rapporti con la P.A. e autorità giudiziaria	1
25	Concussione e corruzione	Rapporti con la P.A. e autorità giudiziaria	1
25 novies 1	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Rapporti con la P.A. e autorità giudiziaria	1
25 ter	Reati societari	Societari e mkt abuse	2
25 sexies	Abusi di mercato	Societari e mkt abuse	2
25 quinquies	Delitti contro la personalità individuale	Personalità individuale	3
25 bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Falsità, industria e commercio diritto d'autore	4
25 bis 1	Delitti contro l'industria e il commercio	Falsità, industria e commercio diritto d'autore	4
25 novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Falsità, industria e commercio diritto d'autore	4
24 bis	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Informatici	5
24 ter	Delitti di criminalità organizzata	Criminalità organizzata, terrorismo e riciclaggio	6
25 quater	Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico	Criminalità organizzata, terrorismo e riciclaggio	6
25 octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita	Criminalità organizzata, terrorismo e riciclaggio	6
25 septies	Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Sicurezza lavoro e ambiente	7
192 c. 4 T.U. ambiente	Abbandono di rifiuti		7

Fatta salva qualsiasi diversa valutazione e determinazione da parte delle singole Società del Gruppo, per quanto riguarda i reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (articoli 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461 e 464 c.p. richiamati dall'articolo 25-bis⁴ del D.Lgs. n. 231/2001), i reati di vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine e contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (articoli 516 e 517-quater c.p. richiamati dall'art. 25-bis.1⁵ del D.Lgs. n. 231/2001), il reato di pratica di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 583-bis c.p. richiamato dall'articolo 25 quater.1⁶ del D.Lgs. n. 231/2001) nonché i delitti di riduzione in schiavitù e tratta, acquisto e alienazione di persone (articoli 600, 601 e 602 c.p. richiamati dall'art. 25 quinquies del D.Lgs. n. 231/2001) si è ritenuto che la specifica attività svolta dalle Società del Gruppo non presenti affatto profili di rischio, o non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio del gruppo medesimo.

Quanto sopra vale, con riferimento alle medesime fattispecie, anche in riferimento all'art. 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146 in materia di reati transnazionali.

Con riferimento ai predetti reati transnazionali, inoltre, si è ritenuto che la specifica attività svolta dalle Società del Gruppo non presenti affatto profili di rischio, o non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità di una commissione nell'interesse o a vantaggio del gruppo medesimo dei reati di cui all'art. 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri), e all'art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 (Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope).

Al riguardo, si ritiene pertanto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al rispetto dei valori di solidarietà, moralità, rispetto delle leggi e correttezza.

Il presente Modello, ferma restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di Corporate Governance e dal sistema di controllo interno in essere nelle aziende del Gruppo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società anche in relazione ai reati da prevenire, si sono individuati i seguenti:

- i principi di Corporate Governance approvati dal Consiglio di Amministrazione di Tiscali S.p.A. che rispecchiano le normative applicabili e le best practices nazionali ed internazionali;

⁴ Articolo inserito dall'art. 6, comma 1, D. L. 25 settembre 2001, n. 350, convertito, con modificazioni, dalla L. 23 novembre 2001, n. 409 e modificato dall'art. 15 c. 7 lett. a) n. 1, n. 2 e n. 3 della L. 23 luglio 2009, n. 99

⁵ Articolo inserito dall'art. 15 c. 7 lett. b) della L. 23 luglio 2009, n. 99

⁶ Articolo inserito dall'art. 8 della L. 9 gennaio 2006, n. 7

- il Codice Etico del Gruppo Tiscali;
- il codice di comportamento adottato dalla Capogruppo ai sensi del Regolamento di Borsa Italiana del 15 luglio 2002 (insider dealing code);
- il sistema di controllo interno;
- il sistema di controllo di gestione;
- le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Questi strumenti sono suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le finalità del Modello medesimo e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per i singoli strumenti, senza che ciò determini l'automatica modifica del Modello stesso.

2.4I destinatari del Modello

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") della Parte Generale del Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- (a) gli amministratori e i dirigenti delle Società del Gruppo Tiscali (cosiddetti soggetti *apicali*);
- (b) i dipendenti delle Società del Gruppo Tiscali (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*);
- (c) i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse delle società del Gruppo Tiscali;
- (d) i fornitori e i partner (anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse del Gruppo Tiscali;
- (e) più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree cosiddette sensibili per conto e nell'interesse del Gruppo Tiscali.

I Destinatari delle singole Parti Speciali sono espressamente individuati nelle stesse.

2.5Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dal Gruppo Tiscali, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in

attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte del Gruppo allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio del Gruppo e possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

2.6 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso

L'art. 6, comma I, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*".

L'adozione della Parte Generale e delle Parti Speciali dello stesso, nonché del Codice Etico è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società del Gruppo, che provvede mediante delibera.

Le successive modifiche o integrazioni relative alla Parte Generale, se sostanziali o relative ad adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Tiscali S.p.a., e, dopo l'approvazione con delibera motivata, sono immediatamente recepite dai Consigli di Amministrazione delle altre Società del Gruppo

Per l'adozione delle modifiche o integrazioni relative alle Parti Speciali, provvede il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società, su proposta o, comunque, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

La versione più aggiornata del Modello è immediatamente resa disponibile all'Organismo di Vigilanza.

3. L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/01, l'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che "*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*" deve essere affidato "*ad un organismo dell'ente dotato di*

autonomi poteri di iniziativa e di controllo". Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione* ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) *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*, o modifiche normative, nonché una verifica periodica del sistema disciplinare istituito, attività queste di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Secondo le Linee Guida di Confindustria, i compiti dell'OdV possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'**effettività** del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra le varie attività gestionali ed il modello istituito;
- disamina in merito all'**adeguatezza** del modello, in ordine alla capacità di prevenire i comportamenti illeciti;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti del modello e della sua idoneità a perseguire le finalità alle quali è destinato;
- cura dell'**aggiornamento** del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti mediante la presentazione di **proposte di adeguamento** del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Personale ed Organizzazione, Amministrazione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;
- **monitoraggio continuo**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

3.1 L'iter di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza

Sempre secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida citate, poiché i gruppi di imprese tendono a centralizzare presso la Capogruppo alcune funzioni (acquisti, gestione amministrativo-contabile, Internal Auditing etc.), non viene esclusa la possibilità di "centralizzare" anche l'Organismo di Vigilanza, presso la Capogruppo e per tutte le Società del Gruppo medesimo.

Tale scelta consente di realizzare economie in termini di risorse assegnate e creare un'unica struttura con un elevato livello di specializzazione, aggiornamento e formazione.

E', in ogni caso, raccomandata l'istituzione di un Organismo di Vigilanza dotato di risorse adeguate, fatta sempre salva la possibilità di incaricare, per verifiche sul funzionamento del Modello ad alto contenuto di specializzazione, professionisti esterni.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione tramite sua delibera.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati per la scelta in ordine alla “centralizzazione” o meno della funzione di vigilanza sul Modello, secondo quanto sopra specificato e nei limiti e alle condizioni ivi indicate, nonché dei criteri adottati in sede di individuazione, strutturazione e tipologia dell’Organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta e a designare i singoli componenti, interni ed esterni, dell’Organismo di Vigilanza.

In particolare, in conformità a quanto indicato e suggerito nelle Linee Guida citate, l’Organismo di vigilanza tenuto conto della complessità dell’attività svolta e dell’articolazione della struttura organizzativa, nonché del fatto che si tratti di società quotata, viene istituito tendenzialmente in forma plurisoggettiva.

La scelta del numero dei componenti dell’Organismo di Vigilanza, è rimessa al Consiglio di Amministrazione e la scelta dovrà essere motivata, in sede di delibera di nomina dei componenti medesimi.

Spetta al Consiglio di Amministrazione la nomina del Presidente dell’Organismo di Vigilanza. La nomina deve prevedere la durata dell’incarico, che è a tempo determinato e coincide, salvo esplicita deroga al principio generale, con la scadenza del triennio di carica degli organi sociali all’avvenuta approvazione del bilancio.

I singoli membri dell’Organismo di Vigilanza devono rivestire i requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza concordemente con l’organizzazione aziendale della Società.

Sono cause di ineleggibilità i seguenti casi:

- allorché un componente sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero socio in affari, di qualunque soggetto sottoposto al suo controllo, nonché abbia interessi in comune o in contrasto con lo stesso;
- allorché un componente svolga altre attività e/o incarichi e/o funzioni di tipo operativo (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) per conto di alcuna delle Società del Gruppo;
- allorché un componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- allorché un componente venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell’art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - che comporti l’interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un’arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - in ogni caso per avere commesso uno dei reati-presupposto di cui al Decreto Legislativo 231/2001;
- in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell’Organismo di Vigilanza, allorché ad un componente venga notificato un atto con il quale ha inizio

un'azione penale nei suoi confronti ai sensi degli artt. 405 e 415 bis c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso in cui si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa causa di inelleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

Il componente già nominato per il quale si dovesse verificare una delle situazioni sopra citate per le quali è prevista la ineleggibilità, deve darne immediata comunicazione all'OdV il cui Presidente riferisce senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

Se il componente interessato dovesse essere il Presidente dell'OdV, questo riferisce immediatamente all'OdV e il membro più anziano del predetto organo riferisce senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera motivata, provvede alla revoca del componente, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

Qualora, invece, il componente abbia notizia dell'avvio di un procedimento penale a suo carico e risulti, quindi, indagato per i fatti di cui al punto precedente, deve darne immediata comunicazione all'OdV il cui Presidente riferisce senza indugio al Consiglio di Amministrazione che decide, con delibera motivata se provvedere alla sua sospensione fino alla definizione del procedimento medesimo, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

Se il componente interessato dovesse essere il Presidente dell'OdV, questo riferisce immediatamente all'OdV e il membro più anziano del predetto organo riferisce senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca, scadenza del mandato di Consigliere o scioglimento del Consiglio di Amministrazione.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsiasi delle cause di ineleggibilità o di perdita dei requisiti di cui sopra;
- in caso di inadempimento dell'obblighi di comunicazione di cui sopra.

Anche in caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità o morte di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

Se il componente interessato dovesse essere il Presidente dell'OdV, questo riferisce immediatamente all'OdV e il membro più anziano del predetto organo riferisce senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, sospensione o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questi il membro effettivo più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

3.2 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 richiede che l'Organismo sia interno alla Società, collegialmente partecipi all'organigramma. Soltanto in tale modo l'Organismo di Vigilanza può essere edotto delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire autonomia ed indipendenza è una *funzione di staff* al Consiglio di Amministrazione. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale, nonché – in ultima istanza – verso l'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre garantiti – per il tramite dell'inerenza alla Società e in virtù del posizionamento organizzativo – flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

3.3 Le funzioni dell' Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, ferme restando le sue attribuzioni in materia di rispetto del Codice Etico per le quali si rinvia a quanto ivi riportato, svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 e in particolare svolge:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di adattamento ed aggiornamento del Modello;
- attività di gestione del flusso informativo e coordinamento interorganico.

3.3.1 Attività di vigilanza e controllo

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto Legislativo;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree valutate come *sensibili*, verificandone l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza è, come si dirà appresso, destinatario di flussi informativi sia periodici che occasionali, da parte delle singole funzioni.

3.3.2 Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propulsiva, propositiva e di critica costruttiva, poiché valuta e determina tecnicamente le variazioni da apportare al Modello, formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione che si dovessero rendere necessari in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative, *in primis* a seguito di integrazione legislativa del *numerus clausus* dei reati presupposti.

3.3.3 Attività di gestione del flusso informativo e coordinamento interorganico

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi e di coordinamento tra tutti i diversi organi di controllo nell'ambito di ciascuna Società.

Da una parte è, infatti, necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo, dall'altro è altrettanto necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con gli altri organi di controllo e direttamente con il Consiglio di Amministrazione (o tramite l'articolazione interna del Comitato per il Controllo Interno per quanto attiene alla Capogruppo).

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano:

- su base periodica, dalle singole funzioni della Società e dagli altri organi di controllo della Società, provengono le informazioni, i dati e le notizie specificate nei protocolli o nelle procedure, ovvero identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nei protocolli o nelle procedure, ovvero che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza (cosiddetti *flussi informativi*);
- su base occasionale, dalle singole funzioni della Società e dagli altri organi di controllo della Società, proviene ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività *sensibili* nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (cosiddette *segnalazioni*) e in particolare, in maniera obbligatoria:
 - le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
 - l'insorgere di nuovi rischi, o la modifica di quelli già individuati, nelle aree dirette dai vari responsabili;
 - le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
 - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti o di persone non imputabili;
 - l'istituzione di commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
 - le segnalazioni inoltrate alla Società da soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
 - le segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal Decreto;
 - le segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* di altre società del Gruppo Tiscali che svolgono continuativamente un servizio per conto o nell'interesse della società nell'ambito delle aree di attività cosiddette *sensibili*, con riferimento a presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi

atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal Decreto;

- le segnalazioni da parte dei collaboratori, degli agenti e dei rappresentanti, dei consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte dei fornitori e dei partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture), e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della società.

L'Organismo di Vigilanza non ha l'obbligo di verificare puntualmente e sistematicamente tutti i fenomeni rappresentati; non ha pertanto obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

In particolare valgono le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto e in forma non anonima. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

I *flussi informativi* e le *segnalazioni* sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservate nella banca dati sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza, previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio per legge. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione (e al Comitato per il Controllo Interno nel caso della Capogruppo):

- quando necessario, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti delle Parti Speciali del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e le integrazioni che si dovessero rendere necessarie, nonché in merito alle proposte di cui ai superiori paragrafi 2.6 e 3.4.2., avanzate al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti della Parte Generale del Modello o del Codice Etico;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, in merito ad una relazione informativa, su base almeno semestrale in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della Società e suo corretto funzionamento;
- periodicamente, trasmettendo la relazione informativa periodica di cui al punto precedente.

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

3.4 I poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di convocazione;
- alle modalità di organizzazione delle riunioni, incluso il calendario delle stesse;
- alle modalità di deliberazione e verbalizzazione delle riunioni, o della partecipazione a riunioni con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione (e Comitato di Coordinamento per quanto attiene alla Capogruppo), con il Collegio Sindacale, nonché di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Sono concordate con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo le modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione della stessa, per le proposte di cui ai superiori paragrafi 2.6 e 3.3.3.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio *budget* iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società ivi comprese le professionalità della funzione di *Internal Auditing*;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società, o delle professionalità della funzione di *Internal Auditing* della Capogruppo, utilizzando allo scopo il proprio *budget* di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;

- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

3.5 Il budget dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, ferma restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del *budget* stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

3.6 I rapporti dell' Organismo di Vigilanza con gli altri organi di controllo

L'Organismo di Vigilanza è organo interno alla società che lo ha istituito, ai sensi del Decreto.

Ciò nonostante, al fine di ottenere un risultato sinergico e di contenimento dei costi operativi, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello adottato, delle risorse professionali interne, nonché delle professionalità della funzione di *Internal Auditing*.

Allo stesso modo – al fine di beneficiare di evidenti sinergie e di un efficace coordinamento delle azioni – l'Organismo di Vigilanza si adopera nella selezione di particolari professionalità reperite all'esterno e nello sviluppo di accordi quadro per l'utilizzo di tali risorse professionali.

In tutti questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza – siano essi rappresentati da risorse professionali interne o esterne – operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza ha inoltre libero ed incondizionato accesso ai documenti prodotti dalla altre Società del Gruppo nella fase di identificazione dei rischi, ossia nella fase di analisi del contesto aziendale svolta per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Inoltre, ha libero accesso al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalle altre Società, nonché alle relazioni informative periodiche trasmesse almeno semestralmente al Consiglio di Amministrazione delle Società medesime.

4. Selezione del personale e dei collaboratori esterni, formazione e diffusione del Modello

La selezione del personale e dei collaboratori, l'adeguata formazione e la costante informazione degli stessi in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico rappresentano fattori di significativa importanza per l'efficace attuazione del sistema di prevenzione dei rischi rappresentato dal Modello stesso.

4.1 La selezione del personale

La selezione del personale deve essere improntata a principi di equità, correttezza e trasparenza, nonché a criteri e procedure tali da garantire la scelta di soggetti che presentino requisiti di professionalità, competenza, integrità ed affidabilità.

Le funzioni preposte alla gestione del personale individuano ed utilizzano, in qualunque decisione inerente l'attività dei propri dipendenti, criteri basati sul merito e sulla competenza di natura esclusivamente professionale.

4.2 La selezione e la gestione dei collaboratori esterni

La scelta dei collaboratori esterni, siano essi collaboratori, agenti e rappresentanti, consulenti e in generale soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, e la selezione dei fornitori e dei partner, nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività cosiddette *sensibili* per conto o nell'interesse della società deve rispondere esclusivamente a criteri di professionalità, competenza, integrità ed affidabilità.

I dirigenti, nella cui area di responsabilità e nell'ambito delle aree di attività cosiddette *sensibili* operano soggetti esterni, vigilano sull'operato di questi e segnalano all'Organismo di Vigilanza presunti casi di violazione da parte degli stessi dell'obbligo di uniformare la condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello, nonché segnalano i casi di inadempimento di specifici precetti comportamentali, rilevanti ai fini dell'efficace attuazione del Modello e regolati da specifiche clausole contrattuali.

4.3 La formazione ed informazione dei Destinatari

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, è obiettivo della società di garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta nei confronti delle risorse professionali già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività cosiddette *sensibili*.

Il piano di informazione è gestito dalla *Direzione Risorse Umane*, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza e prevede:

- l'invio di una comunicazione da parte della *Direzione Risorse Umane* a tutto il personale, da distribuirsi attraverso il cedolino mensile, sui contenuti del Decreto e sulle modalità di informazione e formazione previste all'interno della Società;
- la realizzazione di una sezione dedicata ad una introduzione generale al Decreto, al Codice Etico e al Modello, nell'ambito della *intranet* aziendale, i cui contenuti sono predisposti in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza;
- la distribuzione in forma cartacea o la messa a disposizione in una sezione dedicata della *intranet* aziendale del Codice Etico;
- la messa a disposizione del Modello in una sezione dedicata della *intranet* aziendale.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, costituito dal Codice Etico e dal Modello, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Con riferimento ai collaboratori e in generale ai soggetti esterni che operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette *sensibili* essi ricevono copia del Codice Etico e del Modello e si impegnano contrattualmente al rispetto dei principi e delle misure previste negli stessi, nonché all'adeguata diffusione e conoscenza di tali principi e di tali misure presso i propri ausiliari, dipendenti e collaboratori.

E'previsto che il Codice Etico sia reso disponibile sul sito internet della Capogruppo, nella sezione dedicata alla *corporate governance*.

Il piano di formazione è gestito dalla *Direzione Risorse Umane*, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza e prevede interventi diversificati a seconda del *target*, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi formativi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole aree aziendali e in funzione della responsabilità dei soggetti in azienda.

In particolare:

- per gli amministratori della società è prevista un'ampia e dettagliata discussione prodromica all'adozione del Codice Etico e del Modello, nonché interventi specifici da parte dell'Organismo di Vigilanza quando

reso necessario, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, e su base almeno semestrale in merito alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse;

- per i dirigenti della società (equiparati ai soggetti cosiddetti *apicali*) è previsto un corso di formazione in aula – tenuto da relatori di riconosciuta competenza in materia e sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza – avente per oggetto:
 - un modulo destinato all'introduzione alla normativa e alle Linee Guida emanate da Confindustria;
 - un modulo destinato ad approfondire i principi contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale del Modello, nonché il ruolo fondamentale rappresentato dall'Organismo di Vigilanza;
 - un modulo destinato ad approfondire la conoscenza circa il sistema disciplinare;
 - uno o più moduli – a seconda delle necessità specifiche – destinati ad approfondire i principi e le misure di prevenzione descritti nelle Parti Speciali del Modello.
- per i dipendenti della società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*) con il livello di quadro che operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette *sensibili* è previsto un corso di formazione in aula dai contenuti simili a quello organizzato per i dirigenti di cui sopra; con riferimento alle Parti Speciali del Modello sono oggetto di formazione specifica soltanto quelle rilevanti per le attività cosiddette *sensibili* svolte;
- per i dipendenti della società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*) con un livello contrattuale inferiore a quello di quadro e che operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette *sensibili* e per i dipendenti della società con il livello di quadro non inclusi nel corso di formazione di cui al punto precedente è previsto un corso di formazione fruibile on-line (*e-learning*) i cui contenuti sono predisposti sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza e sono similari, per natura ed estensione, a quelli descritti più sopra, opportunamente adattati ad un agevole fruizione on-line;
- per i dipendenti della società non inclusi nel corso di formazione di cui al punto precedente è previsto un corso di formazione fruibile on-line (*e-learning*) i cui contenuti sono predisposti sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza e sono similari, per natura ed estensione, a quelli descritti più sopra, opportunamente adattati ad un agevole fruizione on-line, senza la necessità di approfondire i principi e le misure di prevenzione descritti nelle Parti Speciali del Modello, in quanto quest'ultima categoria di dipendenti non opera nell'ambito delle aree di attività cosiddette *sensibili*.

La partecipazione ai corsi di formazione, inclusi quelli fruibili on-line è documentata e resa disponibile all'Organismo di Vigilanza. Le modalità di fruizione della formazione sono garantiti dalla supervisione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per i neo-assunti e per le modifiche organizzative sono previste modalità di formazione simili a quelle descritte precedentemente e con periodicità almeno annuale.

Con periodicità almeno semestrale è invece previsto l'invio di *newsletter* di aggiornamento.

La sezione dedicata sulla *intranet* aziendale garantisce l'aggiornamento continuo, rende disponibile il materiale formativo di cui sopra e garantisce un canale di contatto per dubbi ed approfondimenti di carattere formativo.

5. Principi generali del sistema di controllo interno

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, fermo restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già in essere ed adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette *sensibili*, la Società ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello, che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette *sensibili*, cosicché:
 - i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
 - le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
 - siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - siano documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
 - esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
 - lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente

idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali cosiddette *sensibili* individuate e descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

6. Il sistema disciplinare

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

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Ogni violazione del Codice Etico e del Modello comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nel rispetto – per i lavoratori dipendenti – della disciplina di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 ed alle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili.

La violazione delle norme del Codice Etico e del Modello può costituire, relativamente agli Amministratori, giusta causa per proporre all'Assemblea dei Soci, da parte del Consiglio di Amministrazione, la revoca con effetto immediato del mandato. In quest'ultima ipotesi, la Società ha diritto ai danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita realizzata.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri soggetti terzi collegati alla società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine il sistema disciplinare prevede, nei casi in cui il soggetto terzo operi nell'ambito delle aree di attività cosiddette *sensibili* per conto o nell'interesse della società, l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto e della piena accettazione del Codice Etico e del Modello e che richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da

comportamenti in violazione dei principi e delle regole, contenute nel Codice Etico e nel Modello, nonché delle relative procedure aziendali, comportamenti potenzialmente idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso). Le stesse clausole devono disciplinare le conseguenze in caso di violazione, fino alla risoluzione del contratto.

In assenza di tale obbligazione contrattuale, è opportuno prevedere comunque una dichiarazione unilaterale da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge.

In linea di principio si deve prevedere l'integrazione della specifica clausola contrattuale di cui sopra nel caso di attività affidate a terzi in *outsourcing*, in quanto in tal caso si demanda all'esterno lo svolgimento di compiti propri della Società ed appare rilevante la richiesta che tale attività sia svolta nel rispetto dei medesimi criteri di legittimità che sarebbero rispettati nel caso in cui la stessa non fosse esternalizzata.

Trattandosi di misura di controllo a presidio della commissione dei reati presupposti, è compito dell'Organismo di Vigilanza la valutazione dell'idoneità delle misure contrattuali adottate dalla società nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei terzi e di ogni altro soggetto a qualunque titolo operante per conto della Società.

6.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente codice sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal vigente CCNL delle Telecomunicazioni e dal vigente CCNL per i Dirigenti di aziende industriali, nonché dalla contrattazione aziendale integrativa, con tutte le eventuali future e successive modificazioni; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e le altre vigenti normative in materia.

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

6.2 Destinatari e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico, a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ. (art. 2476 cod. civ. nel caso di società a responsabilità limitata);
- nel caso dei collaboratori, consulenti, e di altri soggetti terzi, inadempimento contrattuale.

6.3 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita l'Infrazione;
- il grado della negligenza, dell'imprudenza e dell'imperizia dell'autore in sede di commissione dell'Infrazione, specie in riferimento alla previsione o meno in astratto dell'evento (colpa cosciente);
- la rilevanza ed eventuali conseguenze dell'Infrazione;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario (tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito);
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione dell'illecito.

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

6.4 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Le sanzioni che possono essere irrogate a fronte di Infrazioni poste in essere da dipendenti (non dirigenti), in conformità a quanto disposto dall'art. 46 del CCNL delle Telecomunicazioni (di seguito "CCNL"), sono le seguenti:

- (a) richiamo verbale;
- (b) ammonizione scritta;
- (c) multa;
- (d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- (e) licenziamento con preavviso;
- (f) licenziamento senza preavviso.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL di settore, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

- (a) richiamo verbale;
- (b) ammonizione scritta.

Il richiamo verbale e l'ammonizione scritta costituiscono le sanzioni applicabili alle infrazioni di minor rilievo.

Ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001 si considerano di minor rilievo, in linea con quanto disposto dal CCNL, le Infrazioni commesse con colpa, purché siano di lieve entità e non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale.

- (c) multa

La multa che, come previsto dal CCNL, non può essere superiore alle 3 ore di retribuzione, può essere comminata a fronte di:

- Infrazioni di entità lieve ma superiore a quelle sanzionabili con il rimprovero verbale e l'ammonizione scritta (per una esemplificazione, peraltro non esaustiva, della fattispecie in oggetto si rinvia all'art. 47 del suddetto contratto collettivo nazionale del settore telecomunicazioni) che il dipendente abbia commesso, colposamente e nell'esercizio delle attività aziendali;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello;

- reiterazioni, per più di due volte, di una infrazione già sanzionata con il richiamo verbale o l'ammonizione scritta.

In nessun caso la violazione perpetrata deve avere rilevanza esterna all'azienda.

(d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, che in accordo al CCNL non può, in nessuna caso, superare i tre giorni lavorativi, è applicabile al dipendente che:

- abbia reiterato per più di due volte, colposamente, un'Infrazione già sanzionata con la multa;
- abbia, con colpa, posto in essere Infrazioni che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale.

(e) licenziamento con preavviso

Con il licenziamento per giustificato motivo con preavviso sono sanzionabili, esclusivamente, Infrazioni di particolare gravità, vale a dire illeciti commessi dal dipendente nell'esercizio delle attività aziendali, i quali, anche in virtù della natura dolosa degli stessi, siano tali da integrare un notevole inadempimento contrattuale. I comportamenti in oggetto devono essere tali da indurre una radicale perdita di fiducia del datore di lavoro nel dipendente.

Il licenziamento con preavviso è, inoltre, ipotizzabile quale sanzione a fronte di recidiva del dipendente, vale a dire di reiterazione, per più di due volte, delle Infrazioni sanzionate con la sospensione.

(f) licenziamento senza preavviso

L'irrogazione della sanzione del licenziamento per giusta causa senza preavviso è ammessa nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente, compiuto un'Infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

6.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto il rispetto da parte dei dirigenti della società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali Infrazioni poste in essere da Dirigenti della società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 6.3 (Principi generali relativi alle sanzioni), compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti, costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del modello da parte del dirigente stesso, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di particolare gravità sono le seguenti:

(a) licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto.

(b) licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

6.6 Il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti

(a) Il potere disciplinare

Presupposto imprescindibile per l'adozione e la conseguente irrogazione di una sanzione è l'accertamento delle Infrazioni tramite specifico procedimento disciplinare.

Responsabile del processo di accertamento è il responsabile della *Direzione Risorse Umane* (di seguito denominato il "Responsabile del procedimento disciplinare") per tutti i dipendenti e dirigenti della Società (di seguito denominati i "Convenuti"). Il processo di accertamento può essere attivato da una segnalazione dell'Organismo di Vigilanza a seguito di indagini ed accertamenti svolti nell'ambito dei propri poteri di vigilanza e controllo.

La *Direzione Risorse Umane* potrà chiedere assistenza all'Organismo di Vigilanza durante il procedimento disciplinare, fermo restando che l'iter formale di contestazione ed irrogazione della sanzione è competenza esclusiva del datore di lavoro o soggetto da questi delegato.

In condizioni, anche solamente apparenti, di mancanza di obiettività o indipendenza dei responsabili sopra individuati, il responsabile della *Direzione Risorse Umane* è sostituito dal Direttore Generale o da figura gerarchicamente equivalente.

Il Responsabile del procedimento disciplinare deve attenersi, per i dipendenti e per i dirigenti, a quanto previsto nel CCNL, dalla contrattazione aziendale integrativa e da eventuali integrazioni/modifiche future.

Il Responsabile del procedimento disciplinare deve svolgere ogni indagine che possa oggettivamente ritenersi necessaria e/o opportuna ai fini dell'accertamento delle Infrazioni.

A conclusione delle suddette indagini, il Responsabile del procedimento disciplinare deve contestare tempestivamente l'addebito nel rispetto delle modalità di seguito descritte al successivo punto (b).

(b) Il procedimento di irrogazione della sanzione

Con la sola eccezione del rimprovero verbale, il Responsabile del procedimento disciplinare al fine di poter assumere un provvedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti deve, preventivamente:

- contestare per iscritto l'infrazione commessa;
- consentire al Convenuto di esercitare il proprio diritto alla difesa in ordine alla stessa.

(c) Contenuto della contestazione scritta

La contestazione scritta, che deve seguire, tempestivamente, il termine dell'indagine diretta all'accertamento dell'infrazione, deve:

- descrivere, con precisione e in modo dettagliato, le imputazioni a carico del Convenuto;
- indicare, per ciascuna imputazione, le modalità di accertamento;
- contenere il richiamo ai principi, misure e procedure che si intendono violati, ovvero alle Infrazioni;
- riportare la specifica avvertenza che il Convenuto, entro il termine di cinque giorni a decorrere dall'avvenuta contestazione della Infrazione, può produrre le proprie difese e controdeduzioni, scritte o orali, e farsi assistere da un legale ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale aziendale.

(d) Comunicazione della contestazione al Convenuto

La contestazione della sanzione, comprensiva dell'invito al Convenuto ad esercitare il proprio diritto di difesa nonché dell'avvertenza allo stesso Convenuto della facoltà di avvalersi di un legale ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale aziendale, deve essere portata a conoscenza del Convenuto mediante atto di convocazione scritto, almeno cinque giorni prima della data fissata per l'audizione, a mezzo di raccomandata a/r, di notifica ovvero con altro mezzo idoneo a garantire l'avvenuta conoscenza da parte del Convenuto.

(e) Diritto di difesa

L'audizione del Convenuto deve avvenire nel rispetto delle modalità e dei principi sanciti dalle disposizioni normative vigenti.

E', comunque, previsto che:

- l'audizione si svolga in forma non pubblica;
- il Responsabile del procedimento disciplinare, riferisca, alla presenza del Convenuto, i meri fatti oggetto della contestazione;
- eventuali difese scritte, che il Convenuto decidesse di presentare, debbano essere consegnate prima ovvero nel corso della seduta di audizione del dipendente;
- il Convenuto, in sede di audizione, si difenda oralmente, eventualmente per il tramite del soggetto che lo assiste e replichi per ultimo;
- il Responsabile del procedimento disciplinare possa rivolgere domande in merito alla violazione contestata e chiedere chiarimenti in relazione agli assunti difensivi;
- sia redatto un verbale dell'audizione e che lo stesso sia sottoscritto dal Responsabile del procedimento disciplinare, dal Convenuto e dal suo eventuale rappresentante legale o sindacale.

(f) Erogazione della sanzione e archiviazione del procedimento

Entro cinque giorni, salvo ulteriore proroga di cinque giorni dalla data dell'audizione del Convenuto, il Responsabile del procedimento disciplinare adotta, nel rispetto dei principi generali precedentemente sanciti, la sanzione disciplinare ritenuta adeguata e proporzionata alla Infrazione accertata ovvero, qualora ritenga non sussistente l'Infrazione, archivia il procedimento.

Il procedimento disciplinare si intende in ogni caso archiviato, se l'irrogazione della sanzione non interviene entro cinque giorni a far data dall'audizione del Convenuto.

(g) Limiti temporali

Al fine di garantire al Convenuto l'effettiva possibilità di esercitare il proprio diritto di difesa, la sanzione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può essere irrogata prima che siano decorsi cinque giorni dalla formale contestazione della stessa.

(h) Contumacia del Destinatario

In caso di assenza ingiustificata del Convenuto in seduta di audizione, il Responsabile del procedimento disciplinare può egualmente irrogare la sanzione a condizione che, in sede di accertamento della stessa, l'addebito contestato al Convenuto sia risultato fondato.

(i) Comunicazione dell'esito del procedimento

Il Responsabile del procedimento disciplinare deve comunicare per iscritto, tramite raccomandata a/r ovvero a mezzo di notifica, l'esito del procedimento disciplinare al Convenuto.

La comunicazione in oggetto deve riportare, in modo preciso e puntuale, le modalità di impugnazione del provvedimento disciplinare.

(j) Obbligo di affissione

Il Sistema Disciplinare, con riferimento alle misure disciplinari nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti e al relativo procedimento disciplinare nei loro confronti deve essere portato a conoscenza degli stessi tramite pubblicazione sulla intranet aziendale con invio per posta elettronica del relativo link ai medesimi, ed eventualmente attraverso ulteriori modalità ritenute oggettivamente confacenti allo scopo perseguito.

In ragione della loro valenza disciplinare, il Modello, i protocolli e le procedure relative allo svolgimento di attività *sensibili*, nonché il Codice Etico, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, oltre ad essere messi a disposizione dei dipendenti sulla *intranet* aziendale e a costituire oggetto di specifica attività formativa come precisato nel paragrafo 4.3, vanno espressamente inseriti nel regolamento disciplinare aziendale, se esistente, o comunque dichiarati vincolati per tutti i destinatari mediante una comunicazione formale, con

indicazione delle Infrazioni e delle relative sanzioni applicabili, resa disponibile sulla *intranet* aziendale.

6.7 Misure nei confronti degli Amministratori e procedimento per l'adozione delle stesse

La società valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della società e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, anche della società quotata, i creditori e il pubblico. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'Infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le Infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le Infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

6.8 Misure nei confronti dei collaboratori, consulenti e di soggetti terzi e procedimento per l'adozione delle stesse

Le Infrazioni poste in essere da collaboratori, consulenti ed eventuali soggetti terzi che intrattengono con la società rapporti di natura contrattuale diversi dal rapporto di lavoro dipendente costituiscono a tutti gli effetti inadempimenti contrattuali e determinano in ogni caso **l'estinzione del rapporto contrattuale**. In particolare le Infrazioni legittimano la società a risolvere il contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 cod. civ., se tale clausola risolutiva espressa è utilizzata; nel caso non sia utilizzata la clausola risolutiva espressa, la società applicherà l'art. 1453 cod. civ. per domandare la risoluzione del contratto per inadempimento, considerato che nel caso di

prestazione di servizi la violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta in ogni caso un inadempimento di gravità tale da far venire meno la fiducia della Società con riferimento all'esattezza dei successivi adempimenti.

L'inserimento nei contratti dell'impegno che i soggetti terzi sono tenuti ad assumere espressamente, avente ad oggetto il rispetto di principi, misure e procedure indicate nel Codice Etico e nel Modello, l'inserimento delle clausole risolutive espresse, nonché il procedimento nei confronti dei soggetti terzi è condotto dal Responsabile dell'*Ufficio Legale* della Società, sentito il parere del Responsabile della *Direzione Risorse Umane*, nel caso di rapporti di lavoro autonomo. Il Responsabile Legale potrà chiedere assistenza all'Organismo di Vigilanza durante il procedimento stesso.

La comunicazione al soggetto terzo dell'attivazione della clausola risolutiva espressa, o la domanda di risoluzione del contratto per inadempimento sono effettuate dal legale rappresentante della società o da soggetto da questi delegato allo scopo. E' fatto salvo in ogni caso il risarcimento del danno.

7. Conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione

La conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione è garantita:

- dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte nel continuo dai dirigenti della società per ciascuna funzione di propria competenza. A tale scopo l'Amministratore Delegato della società conferma formalmente almeno una volta all'anno, sulla base delle analoghe dichiarazioni formali ricevute dai dirigenti, ciascuno per le rispettive aree di competenza:
 - la descrizione delle modalità di svolgimento di eventuali attività cosiddette *sensibili*, con l'indicazione della propria valutazione in merito alla rilevanza in termini di necessità di presidio dei rischi relativi ai reati presupposti; tale descrizione è resa più agevole per il tramite di un apposito questionario, aggiornato su base almeno annuale, che permetta al responsabile di descrivere l'insorgere o il modificarsi dei rischi nelle aree da questi dirette;
 - che sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello, con allegata indicazione delle principali anomalie o delle atipicità riscontrate a seguito delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello, fermo restando gli obblighi di comunicazione periodica di tali informazioni rilevanti verso l'Organismo di Vigilanza;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo sopra descritti e a cui si fa rinvio.

Il presente Modello è stato approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione di Tiscali S.p.A. con delibera del 12 novembre 2010.