

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 231/01
DI TISCALI S.P.A.**

PARTE GENERALE

SOMMARIO

1. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI TISCALI S.P.A.	4
1.1 Gli obiettivi perseguiti dalla Società con l'adozione del Modello	4
1.2 Le finalità del Modello e le fasi metodologiche	4
1.3 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali	5
1.4 I destinatari del Modello	8
1.5 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico	8
1.6 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso	9
2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	10
2.1 L'iter di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza di Tiscali S.p.A.	11
Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza	13
Attività di vigilanza e controllo	13
Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello	14
Attività di gestione del flusso informativo e coordinamento inter organico	14
2.2 I poteri dell'Organismo di Vigilanza	17
2.3 Il budget dell'Organismo di Vigilanza	18
2.4 I rapporti dell'Organismo di Vigilanza con gli altri organi di controllo	18
3. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	19
4. PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	20
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE	21
5.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare	22
5.2 Destinatari e loro doveri	23

5.3	Principi generali relativi alle sanzioni	23
5.4	Sanzioni nei confronti dei dipendenti	24
5.5	Sanzioni nei confronti dei dirigenti	26
5.6	Il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti	27
5.7	Misure nei confronti degli Amministratori e procedimento per l'adozione delle stesse	30
5.8	Misure nei confronti dei collaboratori, consulenti e di soggetti terzi e procedimento per l'adozione delle stesse	31
6.	CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE	31
	ALLEGATO ALLA PARTE GENERALE: DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	33
	Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni	33
	Fattispecie di reato e apparato sanzionatorio	34
	Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo	39
	Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria	40

1. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI TISCALI S.P.A.

1.1 Gli obiettivi perseguiti dalla Società con l'adozione del Modello

Tiscali S.p.A. (di seguito anche "Società") 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 S.p.A. 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. 231/2001¹, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

1.2 Le finalità del Modello e le fasi metodologiche

Attraverso l'adozione del Modello, Tiscali S.p.A. 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 sanzioni disciplinari;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono respinte da Tiscali S.p.A., in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società debba attenersi nell'esercizio dell'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.

¹ Per le nozioni sul D.Lgs. 231/2001 si veda l'Allegato alla presente Parte Generale del Modello

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

- 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.

1.3 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali

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 formazione e la diffusione del Modello, i principi generali del sistema di controllo interno e il sistema disciplinare.

Le Parti Speciali del Modello hanno la finalità di definire linee e principi di comportamento che tutti gli esponenti aziendali (ad es. dipendenti, amministratori, sindaci, etc.) dovranno seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività svolte in Tiscali S.p.A. e considerate "a rischio", la commissione dei reati previsti dal Decreto e di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali.

Nello specifico, le Parti Speciali hanno lo scopo di:

- indicare le regole che gli esponenti aziendali e le persone sottoposte alla loro direzione e vigilanza sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'Organismo di Vigilanza ed alle altre funzioni di controllo gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo, verifica.

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-bis² 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.1³ 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.1⁴ del D.Lgs. n. 231/2001) nonché i delitti di riduzione in schiavitù e tratta, acquisto e alienazione di persone (articoli 600, 601, 602, 609-undecies c.p. richiamati dall'art. 25 quinquies del D.Lgs. n. 231/2001), nonché una parte prevalente dei reati ambientali previsti dall'art. 25-undecies del D. Lgs 231/2001⁵, si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società 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 dalla Società 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).

² 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

³ Articolo inserito dall'art. 15 c. 7 lett. b) della L. 23 luglio 2009, n. 99

⁴ Articolo inserito dall'art. 8 della L. 9 gennaio 2006, n. 7

⁵ Articolo inserito dall'art. 2, comma 2, del D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121

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 Tiscali.

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. e adottati da Tiscali S.p.A. che rispecchiano le normative applicabili e le *best practices* nazionali ed internazionali;
- il Codice Etico;
- il codice di comportamento adottato 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;
- procedure e documenti del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- 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.

E' inoltre espressamente vietato adottare comportamenti contrari a quanto previsto dalle vigenti norme di Legge.

1.4 I destinatari del Modello

Sono destinatari (di seguito i “Destinatari”) del Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- (a) gli amministratori, i dirigenti e tutti gli altri soggetti che Rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Tiscali S.p.A. (cosiddetti soggetti *apicali*);
- (b) i dipendenti di Tiscali S.p.A.;
- (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 di Tiscali S.p.A.;
- (d) i fornitori e i partner (anche sotto forma 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 di Tiscali S.p.A.;
- (e) più in generale, tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell’ambito delle aree cosiddette sensibili per conto e nell’interesse di Tiscali S.p.A.

1.5 Il 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 dalla Società, 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 di appartenenza di Tiscali S.p.A. 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 della Società 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.

1.6 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 Tiscali S.p.A., che provvede mediante delibera.

Le successive modifiche o integrazioni del Modello sono sempre rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

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

2. 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"*. Deve, inoltre, osservarsi che, secondo quanto dispone l'art. 6, comma 4-bis del D. Lgs, 231/2001, introdotto dal comma 12 dell'art. 14 della Legge 12 novembre 2011, n. 183, *"nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)"*.

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 (di seguito anche "OdV").

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.

2.1 L'iter di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza di Tiscali S.p.A.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA") tramite sua delibera. Il CdA affida all'OdV i compiti elencati nella parte introduttiva del presente Paragrafo.

La nomina dei componenti dell'OdV viene fatta in modo da assicurare allo stesso OdV i seguenti requisiti:

- onorabilità;
- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

In conformità a quanto indicato e suggerito nelle Linee Guida di Confindustria e tenuto conto della complessità dell'attività svolta e dell'articolazione della struttura organizzativa, nonché del fatto che si tratti di società del gruppo quotato in Borsa, l'Organismo di Vigilanza viene istituito tendenzialmente in forma plurisoggettiva.

La scelta del numero dei componenti dell'OdV è rimessa al Consiglio di Amministrazione, tale scelta dovrà essere motivata in sede di delibera di nomina dei componenti dell'OdV.

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.

Sono cause di ineleggibilità al ruolo di componente dell'OdV 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 della Società;
- 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.:
 - o per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
 - o per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - o 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;

- o 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 ineleggibilità 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 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'obbligo 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.

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, fermo 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 inter organico.

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.

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, invitando il Consiglio di Amministrazione ad effettuare opportune valutazioni di rischio e aggiornamento del Modello che si dovessero rendere necessarie 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.

Attività di gestione del flusso informativo e coordinamento inter organico

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 si riferiscono alle seguenti casistiche:

- 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.

Tutte le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere inviate da ciascun dipendente di Tiscali S.p.A. alla seguente casella di posta elettronica:

organismodivigilanza@tiscali.com.

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, salvo quanto diversamente previsto per particolari esigenze nelle Parti Speciali del Modello. 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:

Tiscali S.p.A.

- 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;
- 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.

2.2 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, 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.

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 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* di altre società del Gruppo Tiscali, utilizzando allo scopo il proprio *budget* di periodo;
- 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.

2.3 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.

2.4 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 dalle altre società del Gruppo Tiscali 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.

3. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La Società assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello, oltre che di quelli del Codice Etico, all’interno ed all’esterno della propria organizzazione. In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei principi del Modello e del Codice Etico non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che operano – sebbene solo occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L’attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Ogni dipendente della Società è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche

attività formative che saranno promosse dalla Società.

Ai componenti degli organi sociali sarà resa disponibile copia del Modello. Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

I piani specifici di comunicazione e di formazione sono gestiti dalla *Direzione Risorse Umane*, in collaborazione e sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

4. 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:

- o i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
- o 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;
- o siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- o siano documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- o esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- o 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 nella Parte Speciale del presente Modello.

5. 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) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se 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.

5.1 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.

5.2 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.

5.3 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.

5.4 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 nessun 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.

5.5 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 5.3 (**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.

5.6 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) Irrogazione 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 all'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.

5.7 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 delle 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.

5.8 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.

6. 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 i suddetti dirigenti confermano formalmente almeno una volta all'anno:
 - o 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;

- o 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, costituito dalla presente Parte Generale, incluso gli allegati, e dalle seguenti Parti Speciali:

Parte Speciale 1 - Reati contro la Pubblica Amministrazione e l'Autorità Giudiziaria;

Parte Speciale 2 - Reati societari – Reati di Market Abuse; Parte Speciale 3 - Reati contro la personalità individuale;

Parte Speciale 4 - Reati di falso; reati contro l'industria e il commercio; violazioni del diritto d'autore;

Parte Speciale 5 - Reati informatici e trattamento illecito di dati;

Parte Speciale 6 - Reati di criminalità organizzata; terrorismo ed eversione; ricettazione, riciclaggio;

Parte Speciale 7 – Sicurezza del lavoro

Parte Speciale 8 – Reati Ambientali

ALLEGATO ALLA PARTE GENERALE: DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

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

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

Tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001) .

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

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, alle società sono applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria sia interdittiva in relazione a reati perpetrati da soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della stessa specie.

Tale responsabilità è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Fattispecie di reato e apparato sanzionatorio

In base al D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per la commissione dei reati espressamente richiamati negli artt. da 23 a 25 terdecies del D. Lgs. 231/2001 o da altri provvedimenti normativi (ad es. art. 10 L. 146/2006 in tema di "Reati transnazionali"), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso⁶.

Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, richiamati dagli **artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001**)⁷;
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati **all'art. 24 bis del D. Lgs. 231/2001**)⁸;

⁶ L'articolo 23 del D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

⁷ Si tratta dei reati seguenti: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa (art. 640 c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318, 319, 319-bis e 321 c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.); corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-bis c.p.). La Legge novembre 2012, n. 190 ha introdotto nel Codice Penale e richiamato nel Decreto la previsione di cui all'art. 319-quater rubricato "Induzione indebita a dare o promettere utilità".

⁸ L'art. 24-bis è stato introdotto nel D. Lgs. 231/01 dall'art. 7 della legge 48/2008 e modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016. Si tratta dei reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.) e frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

- delitti di criminalità organizzata (ad esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'**art. 24 ter del D.Lgs 231/2001**)⁹;
- delitti contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'**art. 25 bis D. Lgs. 231/2001**)¹⁰;
- delitti contro l'industria ed il commercio (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'**art. 25 bis.1 del D.Lgs 231/2001**)¹¹;
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati richiamati dall'**art. 25 ter D. Lgs. 231/2001** modificato con la legge 262/2005 e più recentemente con il d.lgs. 39/2010 e con la L. 190/2012)¹²;

⁹ L'art. 24 ter è stato introdotto nel D. Lgs. 231/2001 dall'art. 2 comma 29 della Legge 15 luglio 2009 n. 94 e modificato dalla L. 69/2015. Si tratta dei reati di associazione per delinquere diretta a commettere taluno dei delitti previsti dagli artt. 600-bis, 600-ter, 600-quarter, 600-quarter.1, 600-quinquies, 609-bis, 609-quarter, 609-quinquies, 609-octies, 609-undecies, associazione di tipo mafioso anche straniere (416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (416-ter), sequestro di persona a scopo di estorsione (630 c.p.) e associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, d.p.r. n. 309/1990), illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. A) numero 5) c.p.p.).

¹⁰ L'art. 25-bis è stato introdotto nel D. Lgs. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001, modificato dal D.Lgs. 125/2016. Si tratta dei reati di 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.). La previsione normativa è stata poi estesa anche alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), e all'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) con la modifica introdotta dall'art. 17 co. 7 lettera a) num. 1) della legge 23 luglio 2009.

¹¹ L'art. 25-bis.1. è stato inserito dall'art. 17, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99; si tratta in particolare dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art.516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater).

¹² L'art. 25-ter è stato introdotto nel D. Lgs. 231/2001 dall'art. 3 del d.lgs. 61/2002, modificato dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. 38/2017. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (artt. 2621, 2621-bis, 2622 e 2623 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il d.lgs. 39/2010 ha abrogato la previsione dell'art. art. 2624 c.c. rubricato falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione che è stato così espunto anche dal D. Lgs. 231/2001. L'art. 2635 c.c. rubricato "Corruzione tra privati" è stato introdotto nel Decreto ad opera della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'**art. 25 quater del D. Lgs. 231/2001**)¹³;
- delitti contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'**art. 25 quater.1** e dall'**art. 25 quinquies D. Lgs. 231/2001**)¹⁴;
- delitti di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'**art. 25 sexies D. Lgs. 231/2001**)¹⁵;
- reati transnazionali (quali ad esempio l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità")¹⁶;
- delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'**art. 25 septies D. Lgs. 231/2001**)¹⁷;

¹³ L'art. 25- quater è stato introdotto dalla L. n. 7/2003. Si tratta dei reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e delle leggi speciali. Associazioni sovversive (art. 270 c.p.). Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.), assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.), arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.), addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.), finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.), sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.), Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.) Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.), atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.) Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter 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 (art. 302 c.p.), cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.), cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.), banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.), assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.) Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1), danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2), sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3), pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5), convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

¹⁴ L'art. 25-quinquies è stato introdotto nel D. Lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, e modificato dalla L. n. 199/2016. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), pornografia virtuale (art. 600-quarter.1), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.). L'art. 3, comma 1 del d.lgs. 4 marzo 2014, n. 39 ha introdotto, all'art. 25 – quinquies, co. 1, lett. c) del Decreto, il richiamo al reato di adescamento di minorenni (art. 609 – undecies c.p.).

L'art. 25-quater.1 è stato introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7 e si riferisce al delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.)

¹⁵ L'art. 25-sexies è stato introdotto nel D. Lgs. 231/2001 dall'art. 9, comma 3, della legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998).

¹⁶ I reati transnazionali non sono stati inseriti direttamente nel D. Lgs. 231/2001 ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art.10 della legge 146/2006. Ai fini della predetta legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5 d.lgs. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (richiamati dall'**art. 25 octies D. Lgs. 231/2001**)¹⁸;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**art. 25 nonies D. Lgs. 231/2001**)¹⁹;
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (**art. 25 decies D. Lgs. 231/2001**)²⁰;
- reati ambientali (**art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001**)²¹;
- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001**)²²;
- delitto di razzismo e xenofobia (**art. 25 terdecies D.lgs 231/2001**)²³;

¹⁷ L'art. 25-septies D. Lgs. 231/01 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

¹⁸ L'art. 25-octies è stato introdotto nel D. Lgs. 231/2001 dall'art. 63, comma 3, del d.lgs. 231/07. Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter). Successivamente, l'articolo 3, comma 5 della Legge 15 dicembre 2014, n. 186 ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 il nuovo reato di auto riciclaggio previsto e punito dall'art. 648-ter.1.

¹⁹ L'art. 25 nonies è stato introdotto con Legge 23 luglio 2009 n. 99 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" e prevede l'introduzione del decreto degli artt. 171 primo comma lett. a)-bis, terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della L. 22 aprile 1941 n. 633 in tema di "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio".

²⁰ L'art. 25 decies è stato inserito dall'articolo 4, comma 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto nelle previsioni del D. Lgs. 231/2001 l'art. 377-bis del codice penale rubricato "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria".

²¹ L'art. 25 undecies è stato inserito dall'art. 2 del d.lgs. 7 luglio 2011 n. 121 che ha introdotto nelle previsioni del D. Lgs. 231/2001 talune fattispecie sia nelle forme delittuose (punibili a titolo di dolo) che in quelle contravvenzionali (punibili anche a titolo di colpa), tra cui: 1) art. 137 d.lgs. 152/2006 (T.U. Ambiente): si tratta di violazioni in materia di autorizzazioni amministrative, di controlli e di comunicazioni alle Autorità competenti per la gestione degli scarichi di acque reflue industriali; 2) art. 256 d.lgs. 152/2006: si tratta di attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento o, in generale, di gestione di rifiuti non autorizzate in mancanza di autorizzazione o in violazione delle prescrizioni contenute nelle autorizzazioni; 3) art. 257 d.lgs. 152/2006: si tratta di violazioni in materia di bonifica dei siti che provocano inquinamento del suolo, del sottosuolo e delle acque superficiali con superamento delle concentrazioni della soglia di rischio; 4) art. 258 d.lgs. 152/2006: si tratta di una fattispecie delittuosa, punita a titolo di dolo, che sanziona la condotta di chi, nella predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti ed a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto; 5) artt. 259 e 260 d.lgs. 152/2006: si tratta di attività volte al traffico illecito di rifiuti sia in forma semplice che organizzata; 6) art. 260 bis d.lgs. 152/2006: si tratta di diverse fattispecie delittuose, punite a titolo di dolo, concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI), che reprimono le condotte di falsificazione del certificato di analisi dei rifiuti, di trasporto di rifiuti con certificato in formato elettronico o con scheda cartacea alterati; 7) art. 279 d.lgs. 152/2006: si tratta delle ipotesi in cui, nell'esercizio di uno stabilimento, vengano superati i valori limite consentiti per le emissioni di sostanze inquinanti e ciò determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria. L'art. 25-undecies è stato modificato dalla Legge n. 68 del 2015 che ha introdotto sanzioni pecuniarie per le seguenti violazioni: inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.), disastro ambientale (452-quarter c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.) con le relative circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.), uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.), distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.); la Legge n. 68/2015 ha inoltre previsto sanzioni pecuniarie in relazione alla commissione dei reati previsti dalla Legge n. 150/1992, artt. 1, 2, 3-bis e 6 (Commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione), in relazione alla commissione dei reati previsti dall'art. 3, co. 6 L. n. 549/1993 (Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente) e dei reati di cui al D.lgs. n. 202/2007 (Inquinamento provocato dalle navi).

²² L'art. 25 duodecies è stato inserito dall'art. 2 del Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto nelle previsioni del Decreto il delitto previsto dall'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

- delitti tentati (**art. 26 D.Lgs. 231/2001**)²⁴.

Gli artt. 9 - 23 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra richiamati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
 - o interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - o sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - o divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - o esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - o divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria viene determinata da parte del Giudice attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti

²³ L'art. 25 terdecies prevede che "in relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3".

²⁴ L'art. 26 prevede che le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Decreto. Tale norma prevede, inoltre, che l'ente non risponda quando volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo in considerazione l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibilità di prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. n. 231/2001 .

Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati dalla società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001) :

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

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il D.Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di Organizzazione e di Gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei 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.

Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede "I modelli di organizzazione e di gestione che possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria emanate il 7 marzo 2002, aggiornate in prima battuta a marzo 2008 e successivamente a marzo 2014 ed approvate da parte del Ministero della Giustizia.

In particolare, le Linee Guida elaborate da Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare, nella costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle attività "sensibili", ossia quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati, e dei relativi rischi;
- analisi del sistema di controllo esistente prima dell'adozione del Modello Organizzativo;
- valutazione dei rischi residui, non coperti dai presidi di controllo preventivi;
- previsione di specifici protocolli diretti a prevenire i reati, al fine di adeguare il sistema di controllo preventivo.

È opportuno tuttavia far presente che l'eventuale non conformità a punti specifici delle Linee Guida di riferimento non inficia di per sé la validità del Modello adottato dalla Società. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.