

**PRINCIPI DEL
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D. LGS. 231/2001
DI
VEI S.r.l.**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 dicembre 2023

Indice

Capitolo 1 – Illustrazione del Decreto 231	3
<i>Paragrafo 1 - Introduzione al Decreto 231/2001</i>	<i>3</i>
<i>Paragrafo 2 - I soggetti aziendali responsabili.....</i>	<i>5</i>
<i>Paragrafo 3 - Il Modello Organizzativo ex Decreto 231/2001: scopi e prescrizioni.....</i>	<i>6</i>
 Capitolo 2 - Il Modello organizzativo 231 di VEI S.r.l.	9
 Capitolo 3 – Attività che possono dare luogo a reati presupposto [omissis]	
 Capitolo 4 – Sistema Disciplinare	16
Paragrafo 1 – Funzione del sistema disciplinare	16
Paragrafo 2 – Misure nei confronti di lavoratori subordinati	16
Paragrafo 3 – Violazioni del Modello e relative sanzioni	17
Paragrafo 4 – Misure nei confronti degli amministratori	19
Paragrafo 5 – Misure nei confronti dei sindaci	19
Paragrafo 6 – Misure nei confronti dei soggetti terzi	19
Paragrafo 7 – Misure nei confronti dei destinatari delle segnalazioni (“Whistleblowing”)	19

Capitolo 1 – Illustrazione del Decreto 231

Paragrafo 1 - Introduzione al Decreto 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (il “Decreto”), ha introdotto la responsabilità amministrativa di persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica (“Ente” e, nel caso di VEI, la “Società”), per determinati tipi di reato commessi - nell’interesse o a vantaggio dell’Ente - da persone che si trovano con l’Ente stesso in particolari relazioni di direzione o collaborazione. Lo scopo della disposizione è facilitare l’individuazione del responsabile effettivo della condotta criminosa e consentire alla Società, se è davvero contraria a tale comportamento, di separare le sue responsabilità rispetto a quelle dell’autore del fatto il quale – contro il volere della Società, ancorché presuntivamente nel suo interesse - abbia violato le regole stabilite dalla Società stessa e così commesso il reato in questione. Ed al tempo stesso ritenere responsabile la Società qualora, invece, essa non ponga in essere una struttura organizzativa che separi nettamente le dette responsabilità.

La responsabilità degli Enti viene espressamente definita “amministrativa”, sebbene si tratti di una responsabilità di carattere sostanzialmente penale. Essa si aggiunge alla responsabilità penale dei soggetti-persone fisiche che hanno materialmente realizzato il fatto illecito.

I soggetti che possono dare concretamente luogo ai reati previsti dal Decreto sono:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una unità organizzativa dello stesso, che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale; nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso (persone in posizione “apicale”);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione “apicale”; appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale dipendente, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali (persone terze che operano, anche al di fuori della organizzazione aziendale, per ordine e conto dell’Ente).

Occorre, poi, che i reati presi in considerazione dal Decreto siano stati commessi nell’interesse dell’Ente o a suo vantaggio; l’aver agito “nell’interesse esclusivo proprio o di terzi” esclude, infatti, la responsabilità dell’Ente.

Lo spettro dei reati previsti dal Decreto (i “Reati Presupposto”), originariamente solo nei confronti della Pubblica Amministrazione, si è grandemente esteso nel tempo. Alla data di approvazione del presente documento, i Reati Presupposto sono riconducibili alle categorie indicate di seguito:

- reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari tra cui i reati di corruzione tra privati (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater);

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- reati di abuso di mercato e relativi illeciti amministrativi (art. 25-sexies);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
- razzismo e xenofobia (art.25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- delitti di contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).

Le sanzioni principali colpiscono il patrimonio dell'Ente o la sua libertà di azione: si tratta di sanzioni pecuniarie, da un lato, ed interdittive (es. sospensione dell'attività, esclusione da agevolazioni, etc.), dall'altro. Il Decreto prevede, poi, in aggiunta, le sanzioni accessorie della confisca e della pubblicazione della sentenza.

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'Ente anche nel caso di vicende modificative quali trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

L'Ente risponde, con il suo patrimonio, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. Non rispondono, al contrario, i suoi soci o gli associati.

In caso di trasformazione dell'Ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà, quindi, destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario per i fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti che hanno partecipato all'operazione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e

nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Paragrafo 2 - I soggetti aziendali responsabili

La Società realizza le proprie iniziative aziendali per il tramite di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, o di direzione di “primo livello”;
- persone che collaborano, in quanto lavoratori subordinati, ed a cui sono attribuite parte delle funzioni assegnate alle persone di cui al punto precedente;
- soggetti terzi cui è affidato il compito di agire in nome e per conto della Società (i “Soggetti Terzi”).

Tutte le persone sopra citate sono incaricate ed identificate mediante ordini di servizio ovvero – nel caso dei Soggetti Terzi – mediante appositi contratti. Tali persone possono incorrere, anche inconsapevolmente, nella violazione di norme di legge aventi rilevanza penale per la Società, nel caso non rispettino le prescrizioni descritte nell'ambito del Capitolo 2 e 3. Per questo motivo la Società è innanzitutto interessata a creare le condizioni organizzative, procedurali e di vigilanza, affinché la commissione di reati sia prevenuta in via generale.

Ove, ciò nonostante, la Società – come sopra rappresentata - dovesse incorrere nella commissione di reati, il Decreto la esonera da responsabilità - ferma la confisca degli eventuali profitti illecitamente conseguiti - se essa prova che:

- l'organo gestorio ha adottato, ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della fattispecie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza ovvero “OdV”);
- coloro che hanno commesso il reato lo hanno fatto eludendo fraudolentemente le regole aziendali in materia di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, la Società può invece essere chiamata a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dalla scarsa attenzione agli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria “colpa in organizzazione”. Si presume, cioè, che la Società abbia acconsentito indirettamente alla commissione del reato non presidiando – o non presidiando efficacemente - le attività e i soggetti a rischio di commissione di un Reato Presupposto. Va sottolineato, al riguardo, che la Società risponde anche quando l'autore del reato, semplicemente, non è stato individuato.

La Società può essere chiamata a rispondere, anche a titolo di concorso, con soggetti terzi che intrattengono relazioni d'affari per conto della medesima. Occorre, quindi, preoccuparsi anche dei comportamenti di costoro affinché gli stessi risultino coerenti con le disposizioni del Decreto. Nelle lettere di incarico o nei contratti con i Soggetti Terzi la Società procederà, quindi, a richiamare gli impegni assunti con il presente Modello 231- rendendo disponibile copia dello stesso nelle modalità ritenute più opportune dalla stessa, fra le quali a titolo esemplificativo la pubblicazione sul sito istituzionale www.ho-mobile.it. I Soggetti Terzi saranno invitati, attraverso apposite clausole contrattuali, quantomeno nel disbrigo di rapporti attinenti la Società:

1. a prendere atto del Modello 231 e a confermare di aver adottato procedure finalizzate a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D. Lgs. 231/2001;
2. ad impegnarsi al rispetto del Modello 231, accettando le relative conseguenze, sul piano contrattuale, in caso di inadempimento;
3. ad informare i propri dipendenti e collaboratori dei criteri comportamentali e dei vincoli assunti dalla Società con il Modello 231.

Le clausole contrattuali di cui al punto 1 che precede potranno essere incluse altresì nei contratti con terze parti – diverse dai Soggetti Terzi ai fini del presente Modello e dai clienti della Società – che intrattengono relazioni d'affari con la Società medesima.

Da quanto sopra si evince che chiunque operi per conto della Società, sia in posizioni di amministratore, di lavoratore subordinato o di Soggetto Terzo, è tenuto a conoscere ed applicare le indicazioni descritte in linea generale nel presente Capitolo 1 del Modello 231 e formulate con maggior precisione nei Capitoli 2, 3 e 4 che seguono. Laddove il soggetto in questione, nell'operare per conto della Società nell'ambito delle funzioni ad esso assegnate commettesse un reato a seguito della violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231, detto soggetto sarebbe chiamato a risponderne personalmente sotto il profilo penale, mentre la Società sarebbe esonerata da responsabilità.

Paragrafo 3 - Il Modello Organizzativo ex Decreto 231/2001: scopi e prescrizioni

La Società resta indenne da colpe se predispone - e si adopera per verificarne l'effettiva implementazione ed il successivo funzionamento - un modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 (il "Modello 231").

Il Modello è costituito da un insieme di norme che:

- indirizzano le attività aziendali secondo quanto previsto dalle disposizioni del Decreto;
- mirano a prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- si ispirano alle disposizioni del Codice di Condotta adottato dalla Società, in aderenza al documento adottato da Vodafone Group Plc (Code of Conduct). Il Codice è un documento di portata generale che contiene la politica aziendale e i principi comportamentali che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che anche all'esterno della Società cooperano al perseguimento degli obiettivi aziendali. Il Codice di Condotta è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Con l'adozione del presente documento la Società, da un lato, si adegua alle disposizioni del Decreto; dall'altro rende quanto più efficienti possibili il sistema di controlli interni e di corporate governance già esistenti. Il Modello 231 si propone pertanto di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società in attività sensibili ai sensi del Decreto, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito passibile di sanzioni nei propri confronti e nei riguardi dell'azienda (se questa non ha impedito e ha tratto vantaggio dalla commissione del reato);
- individuare le attività nel cui ambito può ipotizzarsi vengano commessi reati;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di Reati Presupposto;
- ribadire che i comportamenti illeciti sono condannati dalla Società in quanto contrari, oltre che alle

disposizioni di legge, ai principi del Codice di Condotta aziendale cui la Società intende attenersi;

- prevedere specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- consentire azioni di monitoraggio e controllo interne, indirizzate in particolare agli ambiti aziendali più esposti alla commissione di Reati Presupposto per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi;
- evidenziare che verrà attuato - ed effettivamente attuare - un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Nel predisporre il Modello 231, la Società si è ispirata alle Linee Guida Confindustria 2014 secondo le quali il primo obiettivo per la costruzione di un Modello 231 è la “procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato, al fine di evitarne la commissione”. In tale quadro essa ha provveduto ad adattare dette Linee Guida allo specifico contesto in cui opera, alla struttura e all'attività concretamente svolta, alla natura ed alle dimensioni della sua organizzazione. La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo sono stati analizzati: il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di corporate governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai contratti di servizio che regolano i rapporti infragruppo, la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni ad essa riconducibili.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha proceduto dunque:

- all'individuazione delle attività sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i Reati Presupposto, mediante interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'autovalutazione dei rischi (cd. “*control and risk self assessment*”) di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo ad intercettare comportamenti illeciti;
- all'effettuazione della c.d. “*gap analysis*”, cioè una dettagliata analisi delle procedure e dei processi operativi aziendali;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati indicati nel Decreto o per la mitigazione del rischio di commissione.

All'esito delle attività sopra descritte, la Società ha predisposto un insieme di norme a cui tutte le persone, dipendenti o meno, che operano per conto della Società stessa, sono tenute ad attenersi nello svolgimento delle funzioni, siano esse attribuite mediante ordini di servizio o mediante specifici accordi contrattuali.

Tali norme sono contenute nel Capitolo 2 ed illustrate nei Capitoli 3 e 4. In particolare:

- il Capitolo 2 descrive le misure di prevenzione e vigilanza di cui la Società si dota per prevenire la commissione di reati (il “Modello Organizzativo 231 di VEI”) e, nel caso detti reati dovessero comunque essere commessi, essere esonerata da responsabilità in quanto in grado di dimostrare di avere messo in atto tutte le azioni richieste a garantire a priori la legalità del proprio operato;
- il Capitolo 3 sintetizza i reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, denominati Reati Presupposto, e

fornisce indicazioni comportamentali minimali cui coloro che agiscono per conto della Società devono attenersi per prevenire la commissione di reati. Tali indicazioni sono di volta in volta riferite come “protocollo”. Con tale termine “protocollo” ci si riferisce ai principi generali di comportamento a cui attenersi e da mettere in atto, nonché – più specificatamente – alle procedure aziendali ad hoc, periodicamente aggiornate, che indicano la serie di azioni e di controlli da porre in essere per la gestione dei fatti aziendali di maggior rilievo. Considerato che non tutte le fasi della vita aziendale si prestano ad essere compiutamente descritte e proceduralizzate, quelle di minore importanza non racchiuse in specifiche procedure dovranno orientarsi a seguire i principi comportamentali generali che la Società trasmette tramite il suo Codice di Condotta ed il Modello 231. Il Capitolo 3 rinvia ad uno schema allegato che intende agevolare, ma senza ambizioni di completezza, il compito del lettore fornendogli una visione rapida e di insieme di attività potenzialmente rischiose e dei reati che ad esse possono essere associati.

- Il Capitolo 4 contiene il sistema sanzionatorio interno che trova applicazione indipendentemente dall'avvio di un procedimento penale a carico del relativo responsabile ed è posto a garanzia del corretto svolgersi della vita aziendale. Il Capitolo sancisce inoltre l'impegno della Società per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza con particolare riferimento al divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati e prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Capitolo 2 - Il Modello organizzativo 231 di VEI S.r.l.

Art. 1 – Profili soggettivi

1.1 La Società VEI S.r.l., con sede in Milano (MI), (la “Società”), allo scopo di ottenere i benefici previsti dall’art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (il “Decreto”), adotta il seguente Modello 231.

1.2 La Società opera nel settore dei servizi di comunicazione digitale; fa parte del Gruppo Vodafone Plc, quotato alla Borsa di Londra e di New York ed è, quindi, soggetta alle regole del Sarbanes-Oxley Act (“SOX”); ha adottato il Codice di Condotta di Vodafone Italia SpA (pubblicato sul sito www.vodafone.it alla sezione Vodafone-Italia/Chi-siamo/La-nostra-organizzazione/codice-di-condotta); risponde alle norme del codice civile ed è regolata dallo Statuto Sociale vigente.

1.3 La gestione della Società è affidata ad un Consiglio di Amministrazione che demanda le funzioni operative all’Amministratore Delegato; le attività sociali sono sottoposte al controllo del Collegio Sindacale; il controllo contabile è affidato ad una società di revisione di stampo internazionale; la società redige un bilancio secondo i criteri IFRS per l’inclusione nel consolidato di Gruppo ed un bilancio redatto secondo le norme del codice civile italiano, per il deposito presso i competenti uffici pubblici.

Art. 2 – Costituzione dell’Organismo di Vigilanza

2.1 Il Modello 231 è adottato – e, se del caso, modificato - con delibera del Consiglio di Amministrazione.

2.2 Il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello 231 è attribuito ad un organismo di vigilanza (lo “OdV”), nominato dal Consiglio di Amministrazione e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

2.3 Il Consiglio di Amministrazione informa le persone legate alla Società da un rapporto continuativo di lavoro dell’esistenza del Modello 231 nonché del ruolo e dei poteri dell’OdV.

Art. 3 – Composizione e funzionamento dell’Organismo di Vigilanza

La Società identificherà il proprio organismo di vigilanza in un organismo collegiale o monocratico individuato dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 4 – Requisiti soggettivi dei membri dell’Organismo di Vigilanza

4.1 Possono essere nominati membri dell’OdV soltanto persone fisiche che presentano adeguati requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza.

4.2 Non possono essere nominate persone che hanno riportato sentenze di condanna per reati contro il patrimonio o per l’esercizio abusivo di attività commerciali previste dagli art. 513 e seguenti del c.p. né persone che non abbiano una sufficiente preparazione tecnica – nel rispettivo campo di competenze – tenuto conto della complessità e dimensione della Società.

Art. 5 – Requisiti per la nomina dei membri dell’Organismo di Vigilanza

5.1 Possono essere chiamate a far parte dell’OdV anche persone legate da un rapporto di lavoro dipendente con la Società a condizione che le medesime: (i) non rappresentino la maggioranza dei membri dell’OdV e che (ii) la loro nomina nell’OdV sia specificamente giustificata dal ruolo ricoperto nell’ambito dell’organizzazione dell’impresa.

Art. 6 – Autonomia dell’Organismo di Vigilanza

6.1 L’OdV (i) assume in piena autonomia informazioni sulle specifiche modalità operative della Società,

sull'effettiva esistenza di deleghe di poteri e sugli indirizzi comportamentali forniti al delegato; (ii) verifica la congruità dei comportamenti di questi alle indicazioni ricevute; (iii) informa periodicamente il Consiglio di Amministrazione sull'esito dei riscontri ottenuti.

6.2 L'OdV riceve, in ogni caso, tempestivamente, la reportistica prodotta dalle funzioni apicali e le informazioni rilevanti da parte dell'Amministratore Delegato.

Art. 7 – Mezzi assegnati all'Organismo di Vigilanza

7.1 La delibera di nomina dell'OdV assegna allo stesso mezzi adeguati a consentirne il funzionamento ordinario. In tale contesto l'OdV può avvalersi, dell'ausilio di tutte le strutture della Società come pure di consulenti esterni.

7.2 Qualora, tuttavia, i mezzi necessari eccedano quelli garantiti per l'ordinaria amministrazione, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione e chiede al medesimo l'autorizzazione ad impegni di carattere straordinario. L'OdV fa risultare nei suoi verbali le caratteristiche della richiesta presentata e le motivazioni dell'eventuale mancato accoglimento, anche parziale, della richiesta da parte del Consiglio di Amministrazione.

7.3 L'OdV redige un rendiconto periodico delle sue spese che presenta al Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale.

Art. 8 – Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

8.1 L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture di Vei S.r.l. oppure di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

Art. 9 – Rapporti fra Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione

9.1 L'OdV presenta, con cadenza annuale, il risultato del suo operato al Consiglio di Amministrazione e fornisce allo stesso indicazioni circa l'adeguatezza, l'aggiornamento e l'effettiva funzionalità del Modello 231.

9.2 Qualora, nel contesto dell'attività di vigilanza, l'OdV verifichi l'esistenza di significative anomalie che confliggano col rispetto del Modello 231, informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione e monitora la tempestività e congruità del rimedio da questi adottato.

Art. 10 – Attività nel cui ambito possono essere commessi Reati Presupposto

Le attività nel cui ambito possono essere commessi Reati Presupposto sono individuate nel Capitolo 3.

Art. 11 – Informativa e responsabilità dei Soggetti Terzi

11.1 Le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati Presupposto possono riguardare anche i Soggetti Terzi. I rapporti contrattuali con i Soggetti Terzi contengono le clausole di cui al Capitolo 1 paragrafo 2 del presente Modello, che contemplano le conseguenze in caso di inadempimento degli obblighi ivi previsti.

11.2 La responsabilità nella gestione dei rapporti con i Soggetti Terzi ai fini dell'applicazione del Modello 231 è attribuita alla persona a ciò delegata.

Art. 12 – Informazione, formazione ed aggiornamento sul Decreto 231

12.1 L'informazione, la formazione e l'aggiornamento relativo alla prevenzione dei Reati Presupposto sono disposte con cadenza almeno annuale dall'Ufficio del Personale presso il quale

vengono mantenuti gli avvisi di convocazione relativi ai programmi svolti e quelli da svolgere con l'espressa indicazione dei soggetti invitati a partecipare e dei soggetti che vi hanno effettivamente preso parte.

12.2 L'invito a partecipare alle iniziative di formazione ed aggiornamento è esteso ai Soggetti Terzi.

12.3 L'Ufficio del Personale riferisce all'OdV, con periodicità non inferiore all'anno, le iniziative formative assunte.

Art. 13 – Gestione risorse finanziarie sociali

Le risorse finanziarie della Società sono gestite da una pluralità di individui sulla base delle procure ad essi assegnate. La Società adotta specifiche procedure al fine di regolamentare i processi amministrativi di maggior rilievo. Essa esercita sistematicamente la scelta di assoggettare il proprio bilancio a revisione – ancorché facoltativa – da parte di una società di revisione iscritta all'albo Consob.

Art. 14 – Rapporti tra Società del Gruppo

Le prestazioni di servizi, svolte da società del Gruppo in favore della Società, che possono interessare attività e operazioni a rischio di cui ai successivi capitoli, sono disciplinate da un contratto scritto. I contratti intercompany sono autorizzati nel rispetto dei poteri esistenti, sono periodicamente aggiornati e prevedono precise indicazioni delle prestazioni

Art. 15 – Rapporti con Soggetti Sensibili

15.1 La Società informa l'OdV nel caso in cui vengano instaurati o intrattenuti rapporti commerciali diversi da quelli ordinari con soggetti sensibili (i "Soggetti Sensibili"). Sono Soggetti Sensibili le persone che, in relazione al loro specifico ruolo ovvero alla relazione personale con persone aventi detto specifico ruolo, possono influire significativamente sulle attività aziendali così da motivare un trattamento di particolare favore nei loro confronti.

15.2 Nella considerazione che l'individuazione di avere a che fare con Soggetti Sensibili può non essere immediata, l'informativa prescritta nel para. 1 deve essere resa dall'Amministratore Delegato nei 30 giorni successivi alla consapevole assunzione di trovarsi nella condizione ivi indicata.

Art. 16 – Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'OdV ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sull'efficace attuazione del Modello.

L'OdV attiva un sistema di comunicazione che consenta al personale della Società di riferire, anche riservatamente, fatti potenzialmente rilevanti ai fini della commissione dei Reati Presupposto.

All'OdV devono, in ogni caso, essere fornite informazioni relative a:

1. richieste, erogazioni e utilizzo di finanziamenti pubblici;
2. richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti, amministratori e sindaci, anche di società controllate, per reati ricompresi nell'ambito di applicazione del Decreto;
3. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi autorità inquirente, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al decreto 231/2001 riconducibili alla Società o sue controllate;
4. attivazione di commissioni interne in relazione a comportamenti che possono far emergere reati previsti nel Decreto;
5. procedimenti disciplinari attivati ed eventuali sanzioni disposte con riferimento a fatti rilevati ai sensi

del punto 4 che precede;

6. esiti, se rilevanti, dei controlli effettuati sugli affidamenti a Soggetti Terzi.

Art. 17 – Procedura e modalità di segnalazione (whistle-blowing)

La Società ha adottato un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti (*whistleblowing*) e di tutela della riservatezza del segnalante, anche attraverso modalità informatiche, che consente di dare attuazione non solo all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 (come integrato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”), ma, più di recente, anche per conformarsi agli obblighi da ultimo introdotti dalla normativa in materia di whistleblowing, ossia il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 *Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali* (23G00032).

La Società rende edotti i propri dipendenti, amministratori e membri degli organi sociali nonché terze parti circa l’esistenza di detto canale di comunicazione che consente di presentare le eventuali segnalazioni, circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell’identità del segnalante.

La Società assicura, altresì, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata. Oggetto delle segnalazioni saranno quindi:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l’ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a procedure, protocolli o disposizioni contenute all’interno del Modello o dei documenti ad esso allegati o alle regole di comportamento sancite nel Codice di Condotta.

Le segnalazioni, a fronte del D. Lgs. 24 del 2023, devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. n. 231/2001). Il segnalante, per essere quindi legittimato alla segnalazione, deve essere certo della sussistenza della violazione o averne una ragionevole convinzione sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti. Non sono sufficienti al contrario semplici supposizioni o c.d. voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio.

Il destinatario ultimo delle segnalazioni aventi attinenti fatti potenzialmente rilevanti ai fini della commissione dei Reati Presupposto è l’Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell’art. 28 D. Lgs. 24 del 2023, non è punibile l’ente o la persona di cui all’articolo 3 del medesimo decreto che:

1. riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall’obbligo di segreto, diverso da quello di cui all’articolo 1, comma 3 D. Lgs. 24 del 2023.
2. Quando ricorrono le ipotesi di cui al n. 1, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.
3. Salvo che il fatto costituisca reato, l’ente o la persona di cui all’articolo 3 D. Lgs. 24 del 2023 non

incombe in alcuna responsabilità.

4. In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, civile o amministrativa, non sono escluse per i comportamenti non collegati alla segnalazione.

La Società ed i destinatari della segnalazione agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Art. 17.1 – Canali di segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate ed inviate:

- a) all'indirizzo di posta elettronica appositamente istituito (odv.231@mail.vodafone.it);
- b) per iscritto all'Organismo all'indirizzo di posta ordinaria:

Organismo di Vigilanza

VEI S.r.l.

Via Lorenteggio 240

20147 – Milano

- c) Richiedendo un **incontro diretto** all'Organismo di Vigilanza. La richiesta può essere fatta all'indirizzo di posta elettronica di cui sopra;
- d) In aggiunta al canale dell'Organismo di Vigilanza, descritto nei punti di cui sopra, il personale in distacco, i volontari, i tirocinanti e gli altri soggetti eventualmente aventi diritto ai sensi della normativa applicabile (i.e. collaboratori, consulenti, fornitori, appaltatori e persone che svolgono funzioni di amministrazione, controllo, vigilanza o sorveglianza) possono effettuare le segnalazioni tramite la linea hotline esterna, **Navex Global**, gestita da una terza parte, e accessibile dal sito internet. La piattaforma Navex Global può essere contattata sia telefonicamente che per iscritto (modalità web online o via chat):
 - chiamando il Numero Verde Gratuito per l'Italia 800-761-642;
 - accedendo a [EthicsPoint](#) e cliccando "Report Online".

Tramite Navex Global sono, altresì, possibili le segnalazioni anonime, ovverossia quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. Tali segnalazioni saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

Art. 17.2 Gestione delle segnalazioni

Il destinatario ultimo delle segnalazioni aventi attinenza fatti potenzialmente rilevanti ai fini della commissione dei Reati Presupposto è l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza della Società analizzerà e tratterà le segnalazioni ricevute in conformità anche agli standard e alle procedure adottate dalla Società in materia di classificazione e protezione della sicurezza delle informazioni.

In ragione del contenuto della segnalazione e della gravità dei fatti menzionati, l'Organismo di Vigilanza potrà valutare se avocare a sé la gestione della analisi e dell'investigazione, o se avvalersi di terza parte autorizzata.

L'Organismo di Vigilanza **delega** la gestione operativa delle segnalazioni e delle relative investigazioni alla funzione **Security Operations** della Controllante Vodafone Italia S.p.A. – salvo diversamente specificato (es. in caso di potenziali conflitti di interesse). La funzione Security Operations assicura

indipendenza e imparzialità, opera con personale appositamente dedicato ed è destinataria di specifica formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing e in materia di privacy.

Ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 24 del 2023, nell'ambito del processo di gestione della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza assicura, tramite la funzione delegata alla gestione della segnalazione, che:

- a) sia rilasciata alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) siano mantenute le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) sia dato diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) sia fornito riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) per il tramite delle strutture della Fondazione preposte, siano messe a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4.

Riguardo a quanto previsto *supra*, sub lett. c), in accordo anche con quanto stabilito dalla direttiva europea 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, entro il termine di tre mesi, se la complessità della segnalazione lo permette, l'Organismo di Vigilanza della Fondazione o terza parte autorizzata dà riscontro definitivo sulla medesima chiudendo altresì il procedimento interno.

Stante la complessità, il numero di soggetti coinvolti o la materia, potrebbe non essere possibile offrire un riscontro definitivo entro il termine di tre mesi. In questo caso, l'Organismo di Vigilanza della Fondazione o terza parte autorizzata comunica comunque, entro il termine di tre mesi, come ha dato seguito alla segnalazione, quali sono le indagini che compirà in futuro per il riscontro definitivo sulla segnalazione, garantendo al segnalante la possibilità di conoscere in ogni stato il corso del procedimento avviato con la segnalazione.

Art. 17 bis – Tutela della riservatezza

La Fondazione, in ossequio al D. Lgs. 24 del 2023 ha previsto un sistema di protezione per garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Oltre all'identità della persona segnalante è garantita altresì la riservatezza dell'identità della persona coinvolta (o segnalata), della persona comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della

segnalazione e della relativa documentazione.

Le tutele stabilite dal D. Lgs. 24 del 2023, oltre che al segnalante e al segnalato, sono quindi estese altresì ai seguenti soggetti.

- Facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione.
- Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
- Colleghi di lavoro del segnalante, che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione o la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. Qualora ricorra una di queste ipotesi che rende necessaria la rivelazione dell'identità, occorre altresì una comunicazione al segnalante circa le ragioni della necessità di rivelazione della sua identità.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

La documentazione relativa alle segnalazioni è conservata per il tempo necessario al trattamento delle stesse, ma non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Se la segnalazione avviene oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, può essere documentata su dispositivo idoneo alla conservazione oppure può essere verbalizzata, previo consenso della persona segnalante. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto del verbale, con propria sottoscrizione.

Art. 18 – Sistema sanzionatorio

In caso di mancato rispetto delle procedure indicate nel Modello 231 si applicano le sanzioni diversificate in funzione del ruolo ricoperto distinguendo fra: (i) personale dirigente; (ii) altri dipendenti; (iii) amministratori e sindaci; (iv) Soggetti Terzi. I criteri di determinazione e le modalità applicative delle sanzioni applicabili sono indicate nel Capitolo 4.

Ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231 del 2001, qualora la segnalazione risultasse infondata, può essere irrogata una sanzione disciplinare al segnalante.

Art. 19 – Rilevanza degli altri capitoli

Gli altri capitoli del documento di cui questo articolato fa parte formano parte integrante e sostanziale del Modello 231.

Capitolo 3 – Attività che possono dare luogo a reati presupposto

[omissis]

Capitolo 4 – Sistema Disciplinare

Paragrafo 1 – Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e), e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello 231, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello 231 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare sono applicate con tempestività ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello 231 a prescindere dall'avvio, dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente iniziato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Paragrafo 2 – Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello 231 costituisce adempimento da parte dei dipendenti di VEI degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c., obblighi dei quali il contenuto del Modello 231 rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello 231 da parte dei dipendenti di VEI, soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (di seguito, il "CCNL"), costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello 231 e il cui mancato rispetto si intende sanzionare, in coerenza con quanto previsto in tema di codice disciplinare, sono comunicate mediante pubblicazione sul sito www.ho-mobile.it.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di VEI, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui agli artt. 46 e ss. del CCNL per dipendenti di aziende esercenti servizi di telecomunicazione, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino ad un massimo di tre ore;
- sospensione (dal servizio e dal trattamento retributivo) fino ad un massimo di tre giorni, fatta salva l'ipotesi di sospensione cautelare non disciplinare;
- licenziamento.

Ad ogni notizia di potenziale violazione del Modello 231, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un termine di replica in ordine alla sua difesa di 30 giorni, riducibili in casi eccezionali a 5 giorni. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Nella fattispecie, resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dall'art. 46 del CCNL citato, in materia di provvedimenti disciplinari. In particolare:

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza avergli offerto la possibilità di essere ascoltato a propria difesa e giustificazione;
- per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale, dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- il provvedimento disciplinare non potrà essere comminato se non trascorsi cinque giorni di calendario dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà comminato entro i dieci giorni di calendario successivi alla ricezione delle giustificazioni stesse (quindi entro il 16° giorno dalla contestazione), tali giustificazioni si riterranno accolte;
- il provvedimento non potrà essere comminato prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione;
- nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento disciplinare, fermo restando il diritto alla retribuzione per il periodo considerato;
- la comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto;
- il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente;
- i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, ai sensi dell'art. 46 del CCNL, potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle controversie individuali (cfr. art. 7 CCNL – Reclami e controversie).

Paragrafo 3 – Violazioni del Modello e relative sanzioni

Fermi restando gli obblighi in capo a VEI derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello 231, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di **“richiamo verbale”** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello 231 (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

2. Incorre nel provvedimento di **“ammonizione scritta”** il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello 231 o nell’adottare, nell’espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
3. Incorre nel provvedimento della **“multa”, fino ad un massimo di tre ore della normale retribuzione**, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello 231, o adottando nell’espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231, esponga l’integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l’integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
4. Incorre nel provvedimento della **“sospensione” dal servizio e dal trattamento retributivo fino ad un massimo di tre giorni, fatta salva l’ipotesi di sospensione cautelare non disciplinare**, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello 231, o adottando nell’espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all’interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
5. Incorre nel provvedimento del **“licenziamento con preavviso”** il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell’obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società.
6. Incorre nel provvedimento del **“licenziamento senza preavviso”** il lavoratore che adotti nell’espletamento delle attività sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello 231, tale da determinare l’ipotesi della concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l’azienda.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell’intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l’illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa di VEI di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello 231 da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell’illecito disciplinare;

- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte, per quanto attiene al personale dipendente, è il Responsabile della Direzione Risorse Umane ed Organizzazione, il quale, personalmente o attraverso i suoi delegati (Responsabili Risorse Umane di Funzione), comminerà le sanzioni.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello 231 da parte di delegati di cui agli artt. 10 e 11 del Modello 231, la Società provvede a comminare nei confronti degli autori della condotta censurata le misure disciplinari più idonee. Se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

Paragrafo 4 – Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello 231 da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto sociale, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Paragrafo 5 – Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello 231 da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto sociale, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Paragrafo 6 – Misure nei confronti dei soggetti terzi

La violazione da parte di Soggetti Terzi è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, così come disciplinato nel Capitolo 1 paragrafo 2 e nel Capitolo 2 articolo 11 del presente Modello 231.

La sanzione applicabile ai Soggetti Terzi è comminata dal delegato, cui è attribuita la gestione del relativo rapporto nell'intesa che detta gestione include anche l'applicazione delle sanzioni sopra richiamate.

Paragrafo 7 – Misure nei confronti dei destinatari delle segnalazioni (“Whistleblowing”)

I segnalanti, a norma dell'art. 17 del D. Lgs. 24 del 2023, non possono subire alcuna ritorsione. La ritorsione è qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato quale effetto provocato in via diretta o indiretta dalla ritorsione ed insito nel contenuto della ritorsione stessa.

La Società, in caso di violazione delle disposizioni normative in materia di whistleblowing al fine di tutelare l'identità del segnalante e lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, potrà applicare sanzioni in relazione al destinatario della segnalazione, secondo quanto segue:

- per i dipendenti, vale il sistema sanzionatorio previsto dal Modello;
- nell'ipotesi in cui uno dei membri dell'OdV dovesse violare la riservatezza dell'identità del segnalante, gli altri componenti provvederanno a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione cosicché lo stesso possa procedere con la revoca dell'incarico del membro inadempiente e la conseguente nomina del suo sostituto;
- qualora, invece, venga accertata la violazione della riservatezza dell'identità del segnalante da parte dell'Organismo di Vigilanza nella sua totalità, il Consiglio di Amministrazione procederà alla revoca dell'incarico dell'intero Organismo oltre eventuali ed ulteriori previsioni di legge.

Gli illeciti che possono essere commessi sono:

- a) quando sono state commesse ritorsioni,
- b) quando la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
- c) quando è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- d) quando non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- e) quando non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o l'adozione di tali procedure non è conforme alle norme del Decreto Legislativo;
- f) quando non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- g) quando la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia.

Si precisa, inoltre, che VEI in caso di segnalazioni rivelatesi false o effettuate con dolo o colpa grave, si riserva di avvalersi di apposito procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 46 CCNL.

Ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 24 del 2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al D. Lgs. 24 del 2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette, amministrative, giudiziarie, sindacali.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC – è competente ad irrogare sanzioni per le responsabilità accertate di cui sopra (lett. a) – g) che può informarne anche l'Ispettorato del Lavoro nel caso di cui alla lett. a).