

## **BRENNERCOM S.p.A.**

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 – PARTE GENERALE

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 0	Consiglio di Amministrazione del 26 07 2021	Adozione
Rev. 1	Consiglio di Amministrazione del 26 07 2022	Aggiornamento
Rev. 2	Presidente del Consiglio di Amministrazione 23 ottobre 2023. Comunicazione al CdA del 5 dicembre 2023.	Aggiornamento organizzazione e normativa Whistleblowing

Disponibile su intranet aziendale e sul sito internet.

## Sommario

<b>1.</b>	<b>Premessa</b>	<b>4</b>
1.1	L'implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Brennercom S.p.A.	4
1.2	Definizioni e glossario	4
<b>2.</b>	<b>Struttura del documento</b>	<b>7</b>
<b>3.</b>	<b>IL DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno n. 231/2001</b>	<b>8</b>
3.1	Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti	8
3.2	Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modifiche	8
3.3	L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa: criteri di imputazione della responsabilità dell'ente	9
3.4	Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	12
3.5	I gruppi di impresa e il D.lgs. n. 231/2001	12
3.6	I reati commessi all'estero	13
3.7	Le sanzioni	14
3.8	Le vicende modificative dell'ente	16
<b>4.</b>	<b>Brennercom S.P.A.</b>	<b>17</b>
4.1	Attività della Società	17
4.2	L'Organizzazione di Brennercom S.p.A.	18
4.3	Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi di Brennercom	21
<b>5.</b>	<b>Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Brennercom</b>	<b>22</b>
5.1	I Destinatari del Modello	22
5.2	Funzione del Modello	22
5.3	Struttura del Modello	23
5.4	La metodologia di predisposizione del Modello e di esecuzione del risk self assessment	24
5.5	Modifiche ed integrazioni del Modello	25
5.6	Le fattispecie di reato applicabili a Brennercom	25
<b>6.</b>	<b>IL CODICE ETICO</b>	<b>27</b>
6.1	I principi etici ed il codice etico	27
<b>7.</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>28</b>
7.1	Funzione	28
7.2	Requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione	29

7.3	Composizione, nomina e durata	29
7.4	Verifica dei requisiti	30
7.5	Cause di sospensione, revoca, decadenza e cessazione	31
<b>8.</b>	<b>FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'O.d.V.</b>	<b>34</b>
8.1	Premessa	34
8.2	Flussi Informativi verso gli Organi Societari	34
8.3	Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	35
8.4	Modalità di trasmissione dei flussi informative e delle segnalazioni	36
8.5	Sistema di segnalazione delle violazioni (cd. Whistleblowing)	37
<b>9.</b>	<b>IL SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO</b>	<b>39</b>
9.1	Principi generali	39
9.2	Condotte rilevanti	40
9.3	L'Organismo di Vigilanza	41
9.4	Misure nei confronti degli Organi Sociali e del personale della Società	41
9.5	Il procedimento di applicazione delle sanzioni nei confronti degli Organi sociali e del personale della Società	43
9.6	Il procedimento disciplinare nei confronti dell'Organo Amministrativo e di Controllo	43
9.7	Il procedimento disciplinare nei confronti di Quadri e Impiegati	45
9.8	Il procedimento nei confronti dei terzi destinatari del Modello	45
9.9	Il procedimento nei confronti dell'Organismo di Vigilanza quale destinatario delle segnalazioni ("whistleblowing")	45
<b>10.</b>	<b>FORMAZIONE DEL PESONALE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO</b>	<b>46</b>
10.1	Comunicazione e formazione del personale	46
10.2	Informativa ai collaboratori esterni, fornitori e partner.	47
<b>11.</b>	<b>AGGIORNAMENTO E VERIFICHE PERIODICHE</b>	<b>48</b>
11.1	Aggiornamento	48
11.2	Verifiche Periodiche	48

## 1. Premessa

### 1.1 L'implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Brennercom S.p.A.

Brennercom S.p.A. (di seguito, anche, "Brennercom" e la "Società") è sensibile alle aspettative dei propri azionisti e degli stakeholders in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati. L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono a Brennercom S.p.A. di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. n. 231/2001 (nel seguito, anche, il "Decreto"), ma migliorano anche la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Nel contesto generale delle attività inerenti al proprio sistema di *Corporate Governance* e del conseguente adeguamento della propria organizzazione interna, la Società si è determinata a predisporre, implementare, aggiornare ed attuare un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, anche, il "Modello" o "Mog") nell'ambito del Gruppo Retelit.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e, ove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Tale iniziativa, che fa seguito all'adozione del Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Brennercom S.p.a. in data 28 04 2021, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione dei reati e degli illeciti.

### 1.2 Definizioni e glossario

Per esigenze di chiarezza e sinteticità si riportano, qui di seguito, i termini e le definizioni che si riferiscono a tutte le parti del Modello e che, in aggiunta ad altri eventuali termini definiti nella Parte Speciale, hanno il significato qui di seguito attribuito a ciascuno di essi, essendo peraltro precisato che i termini definiti al singolare si intendono definiti anche al plurale e viceversa.

**Area a Rischio:** l'area di attività di Brennercom S.p.a. nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.

**Attività Sensibili:** le attività di Brennercom S.p.A. nel cui ambito sussiste il potenziale rischio di commissione di uno dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001.

**CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società.

**Codice Etico:** il codice etico adottato dalla Società.

**Collaboratori Esterni:** tutti i collaboratori esterni globalmente considerati, quali i Consulenti, i Partner e i Fornitori.

**Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

**Controlli aziendali:** sistema di deleghe, procure, procedure e controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali, nonché i comportamenti che devono essere tenuti dai Soggetti Apicali e dai Soggetti Sottoposti ex art. 5 D.lgs. n. 231/2001, operanti nelle aree aziendali.

**Datore di Lavoro:** il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa.

**Destinatari:** Organi Sociali, Società di Revisione, Personale - Soggetti Apicali e i Soggetti Subordinati - e Terzi (ossia, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i consulenti ed i fornitori di beni e di servizi, anche professionali, e chiunque svolga attività in nome e per conto della Società o sotto il controllo della stessa e i Partner).

**Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la società, ivi compresi i dirigenti.

**D.lgs. n. 231/2001 o il Decreto:** il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

**DVR o Documento di Valutazione dei Rischi:** il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i Lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

**Enti:** società, consorzi, ecc.

**Esponenti Aziendali:** amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e dipendenti della Società.

**Fornitori:** i fornitori di beni e servizi non professionali di Brennercom che non rientrano nella definizione di Partner.

**Gruppo:** il Gruppo di società rientranti nell'area di consolidamento del Bilancio consolidato di Retelit S.p.A.

**Reti Telematiche Italiane:** Retelit S.p.A., con sede legale in Milano.

**Incaricati di un pubblico servizio:** i soggetti che, ai sensi dell'art. 358 cod. pen. "... a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata, dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

**Linee Guida:** le Linee Guida adottate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.lgs. n. 231/2001.

**Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e controllo previsto dal D.lgs. n. 231/2001.

**Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione, organi delegati, il Collegio Sindacale, nonché qualsiasi soggetto che eserciti anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società.

**Organismo di Vigilanza o O.d.V.:** l'organismo interno di controllo, nominato ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

**P.A.:** la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

**Parte Speciale:** l'insieme dei principi generali e procedurali specifici cui i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con Brennercom, sono tenuti ad attenersi per la corretta applicazione del Modello.

**Partner:** le controparti contrattuali con le quali Brennercom addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, agenzia, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con Brennercom nell'ambito delle aree a rischio.

**Pubblici Ufficiali:** i soggetti che, ai sensi dell'art. 357 cod. pen., "esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".

**Reati presupposto:** gli specifici reati individuati dal Decreto da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente nonché, per quanto ad essi assimilabili, gli specifici illeciti amministrativi in relazione ai quali è prevista l'applicazione delle norme contenute nel Decreto stesso.

**Responsabile Interno:** soggetto interno alla Società al quale viene attribuita, con nomina ad opera dell'Amministratore Delegato o di un dirigente da questi incaricato, la responsabilità singola o condivisa con altri per le operazioni nelle aree a rischio.

**Società:** Brennercom S.p.A.

**Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

**Soggetti Subordinati o Sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

**Stakeholder (o "portatore di interesse"):** tutti coloro che, direttamente o indirettamente, entrano in relazione con Brennercom, come gli azionisti, i Destinatari, i Fornitori e i Partner, gli enti e le autorità cui Brennercom fa riferimento nel suo operare e, più in generale, tutti quei soggetti i cui interessi influenzano o vengono influenzati dagli effetti delle attività di Brennercom S.p.A.

**Terzi:** tutti coloro, persone fisiche o persone giuridiche che instaurano un rapporto di collaborazione/consulenza con la Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: i consulenti ed i fornitori di beni e di servizi, anche professionali, e chiunque svolga attività in nome e per conto della Società o sotto il controllo della stessa).

**Whistleblowing:** si intende la segnalazione ad opera del dipendente o del collaboratore di comportamenti aventi rilevanza penale o irregolarità di gestione in ragione delle funzioni svolte come regolato dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 (il “Decreto”), recante *“Disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni del diritto dell’Unione”*.

## 2. Struttura del documento

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Brennercom S.p.A., redatto ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel Decreto la descrizione della Società e del suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, l’indicazione dei destinatari, delle finalità e del processo di predisposizione e aggiornamento del Modello, la descrizione delle categorie di reato rilevanti per la Società, i principi di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, l’indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale e, infine, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello.

La Parte Speciale ha ad oggetto l’analisi dei processi e delle relative attività “sensibili” analizzate in considerazione di ciascuna categoria di reato prevista dal Decreto. Inoltre, per ciascuna attività sensibile sono stati individuati specifici protocolli di controllo atti a prevenire e mitigare il rischio di commissione dei reati connessi.

Costituisce parte integrante e sostanziale del Modello il Codice Etico, che definisce i valori, l’aspirazione e la missione di Brennercom S.p.A. e del Gruppo Retelit.

La Società ha inoltre adottato procedure in ambito di gestione dei rischi, controllo e compliance, indirizzate ad amministratori, dirigenti, personale e terze parti operanti in nome e per conto di Brennercom ed ha inoltre ottenuto importanti certificazioni. Le predette procedure e certificazioni contribuiscono a rafforzare l’intero Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi aziendale, integrando i principi e i presidi di controllo descritti all’interno del presente Modello.

Tali documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all’interno dell’azienda, sulla intranet aziendale ed alcuni di essi sul sito internet della Società all’indirizzo <https://www.brennercom.it/it/azienda/chi-siamo>.

Costituiscono infine parte integrante del presente Modello:

- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare;
- le procedure e gli altri strumenti di attuazione del Modello;
- la mappatura delle attività sensibili predisposta al fine di individuare le aree aziendali sensibili ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 e il documento di risk self assessment predisposto in ottica di analisi ai fini del D. Lgs. n. 231/2001;
- l’Allegato Tecnico – Mappatura per Categoria di reato che riporta: Attività Sensibile, Processo, Aziendale, Reati associabili, Direzione organizzativa coinvolta e Altri Modelli di controllo a presidio.

### 3. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno n. 231/2001

#### 3.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa forma di responsabilità degli enti è di genere “misto” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l’ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul sistema normativo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l’autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall’amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell’ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, la giurisprudenza ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

Ai sensi dell’art. 6, comma 2, del c.p. un reato si considera commesso nel territorio dello Stato quando l’azione o l’omissione che lo costituiscono è avvenuta in Italia in tutto o (anche solo) in parte, ovvero se in Italia si è verificato l’evento che è la conseguenza dell’azione o dell’omissione.

#### 3.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modifiche

La Società può essere chiamata a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- 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 (art. 25-ter);



- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (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 (art. 25-sexies) e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187 quinquies TUF);<sup>1</sup>
- 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);
- 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 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);
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, Legge n. 9/2013);
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n. 146)<sup>2</sup>;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- reati contro il patrimonio culturale (artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società sono oggetto di approfondimento nella presente Parte Generale.

### 3.3 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa: criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. Si distingue tra:

- soggetti in "**posizione apicale**", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, quali ad esempio il legale rappresentante, l'amministratore, il

<sup>1</sup> Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014) e Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014).

<sup>2</sup> Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309); Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43); Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.); Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.); Associazione per delinquere (art. 416 c.p.) e Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).

Responsabile di una Funzione, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, la Società stessa. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;

- soggetti **“subordinati”**, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti e i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i promotori e i consulenti, che su mandato della Società compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della Società, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della Società stessa.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio della Società (articolo 5, comma 1 del Decreto); è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'“interesse” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “vantaggio” sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Per espressa volontà del Legislatore, la Società non risponde nell'ipotesi in cui i soggetti apicali o i soggetti sottoposti hanno agito “nell'interesse esclusivo proprio o di terzi” (articolo 5, comma 2 del Decreto).

Secondo la giurisprudenza i concetti di interesse e vantaggio per la Società non vanno intesi come concetto unitario<sup>3</sup>, pertanto la responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

Il criterio “dell'interesse o vantaggio”, coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati-presupposto previsti dall'articolo 25-septies (omicidio e lesioni colpose) e dall'art. 25-undecies (taluni reati ambientali) del Decreto.

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) porterebbe ad escludere che si possa configurare il reato-presupposto nell'interesse dell'Ente. Tuttavia, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene come criterio di ascrizione dei reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l'Ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza)<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Si veda: ord. Tribunale di Milano (20 dicembre 2004).

Si veda: Corte di Cassazione – Sez. Pen. n. 10265/2014.

<sup>4</sup> Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza n. 38343 del 24.4.2014 emessa nell'ambito del processo cd. “Thyssen”, hanno chiarito che “nei reati colposi di evento i concetti di interesse e vantaggio devono necessariamente essere riferiti alla condotta e non all'esito anti-giuridico”. Viene chiarito che tale soluzione “non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e quindi

In relazione ai reati colposi, si potrà dunque ravvisare un interesse o un vantaggio dell'ente quando la violazione della regola di comportamento che ha prodotto l'evento sia stata dettata da esigenze aziendali, prima tra tutte il risparmio di spesa.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato alla Società, questi attengono agli strumenti preventivi di cui la stessa si è dotata al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa.

L'art. 6 del Decreto prevede l'esclusione della responsabilità per la Società solo se la stessa dimostri che:

- 1) l'organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo 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 (di seguito, anche, "O.d.V.") dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- 3) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- 4) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità della Società possa essere esclusa.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità, sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per la Società nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale.

In quest'ultimo caso, infatti, la Società deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto la Società deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

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 sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, la stessa si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: la Società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

---

colposa sia posta in essere nell'interesse dell'ente o determini comunque il conseguimento di un vantaggio. [...] Tale soluzione interpretativa [...] si limita ad adattare l'originario criterio d'imputazione al mutato quadro di riferimento, senza che i criteri d'ascrizione ne siano alterati. L'adeguamento riguarda solo l'oggetto della valutazione che, coglie non più l'evento bensì solo la condotta, in conformità alla diversa conformazione dell'illecito. [...] è ben possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell'ente" Così, nel caso Thyssen, si è ravvisato un interesse dell'ente nel risparmio connesso alla mancata installazione di un adeguato sistema antincendio.

### 3.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al Modello, senza fornirne però le caratteristiche specifiche. Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se è:

- efficace, ovvero se è ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- 1) siano individuate le attività della Società nel cui ambito possono potenzialmente essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- 2) siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire;
- 3) siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- 4) siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V. sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- 5) sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- 6) in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

### 3.5 I gruppi di impresa e il D.lgs. n. 231/2001

Il Legislatore non individua espressamente tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario". Nonostante l'assenza di chiari riferimenti legislativi a riguardo, la giurisprudenza di merito, allo scopo di estendere il concetto di responsabilità tra le società appartenenti ad un gruppo, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ai fini dell'applicazione del Decreto.

Un generico riferimento al gruppo non è di per sé sufficiente per affermare la responsabilità di una società appartenente al gruppo. Infatti, secondo l'orientamento giurisprudenziale maggioritario, l'interesse della società deve essere diretto ed immediato e la mera presenza di un'attività di direzione e coordinamento di una società sull'altra non è di per sé condizione sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del Decreto. La società del Gruppo può essere chiamata a rispondere ai sensi del Decreto per il reato commesso da una controllata o dalla controllante purché nella consumazione del reato "concorra", con il soggetto che agisce per quest'ultima, una persona fisica (apicale, di diritto ma anche di fatto) che agisca per conto della Società stessa perseguendo l'interesse di quest'ultima.

L'interesse di gruppo si realizza nel momento in cui una società del Gruppo condizioni le scelte di altra società del medesimo Gruppo con un contributo attivo dei suoi esponenti nella materiale

commissione del reato ascrivibile a tale società e un soggetto apicale o sottoposto della società commetta un reato nell'ambito di altra Società del medesimo Gruppo. La responsabilità ai sensi del Decreto può sorgere anche nelle ipotesi di società appartenenti ad un medesimo gruppo, qualora una società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa.

Il Tribunale di Milano<sup>5</sup> ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso da una Società del Gruppo possa essere addebitato anche ad altre Società del Gruppo, purché la persona fisica che ha commesso il reato, anche a titolo di concorso, appartenga anche funzionalmente alla stessa.

In conclusione, il compito delle Società controllate, quale Brennercom nel Gruppo Retelit, è quello di seguire la strategia unitaria definita dalla Capogruppo nel pieno rispetto delle prerogative di autodeterminazione delle diverse società ricomprese nel perimetro del Gruppo, a cui spetteranno altresì le scelte operative, incluse quelle relative alla definizione dei principi di comportamento e i protocolli di controllo ai fini della prevenzione della potenziale commissione dei reati ex Decreto 231/01.

A scopo di indirizzo, quindi, le Società controllate recepiscono il Modello promanato dalla Capogruppo ed ogni sua successiva edizione.

Durante il procedimento di individuazione delle aree a rischio e di adozione delle misure di prevenzione, le Società del Gruppo pongono in essere in via transitoria misure di controllo interno finalizzate alla prevenzione di comportamenti illeciti.

### 3.6 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto<sup>6</sup>, una società può essere chiamata a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero, qualora:

<sup>5</sup> Si veda: ord. Tribunale di Milano (20 dicembre 2004).

<sup>6</sup> Art. 4, D. Lgs. n. 231/2001, "Reati commessi all'estero", il quale statuisce che "Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo".

- 1) sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7<sup>7</sup>, 8<sup>8</sup>, 9<sup>9</sup> e 10<sup>10</sup>, c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- 2) la Società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- 3) il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- 4) lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda nei confronti della società.

### 3.7 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposta la società in caso di condanna ai sensi del Decreto.

- **Sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga la società responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali della società. L'articolo 12 del D. Lgs. n. 231/2001<sup>11</sup> prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. È previsto che sia chiamata a rispondere dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria solamente la società, con il suo patrimonio o con il proprio

<sup>7</sup> Art. 7 c.p., "Reati commessi all'estero", statuisce: "È punito secondo la legge italiana il cittadino [c.p. 4] o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1. delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana".

<sup>8</sup> Art. 8 c.p., "Delitto politico commesso all'estero", statuisce: "Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici".

<sup>9</sup> Art. 9 c.p., "Delitto comune del cittadino all'estero", statuisce: "Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 320, 321 e 346-bis".

<sup>10</sup> Art. 10 c.p., "Delitto comune dello straniero all'estero", statuisce: "Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che: 1. si trovi nel territorio dello Stato; 2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni; 3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene. La richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322 e 322-bis".

<sup>11</sup> Art. 12, D. Lgs. n. 231/2001, "Casi di riduzione della sanzione pecuniaria", statuisce: "La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a € 103.291 se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. 4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a € 10.329".



fondo comune. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

- **Sanzioni interdittive:** si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui la società viene condannata e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
  - 1) la società ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
  - 2) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a sette anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività della società cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità della società e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è esclusa se la società abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del D. Lgs. n. 231/2001 prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- 1) "l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso";
  - 2) "l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";
  - 3) "l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".
- **Confisca:** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalla giurisprudenza<sup>12</sup> come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente.
  - **Pubblicazione** della sentenza di condanna: può essere disposta quando la società è condannata ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante

<sup>12</sup> Si veda e Sezioni Unite della Corte di Cassazione Pen. 27 marzo 2008, n. 26654, conf., da ultimo, Cass. Pen. 22 aprile 2016, n. 23013.

affissione nel Comune ove la società ha la sede principale, ed è eseguita a spese della società stessa.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendone una serie di affari.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 26 del Decreto<sup>13</sup>, la società non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni amministrative a carico della società si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato, fatte salve le ipotesi di interruzione della prescrizione. La prescrizione si interrompe in caso di richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e di contestazione dell'illecito amministrativo; in quest'ultimo caso, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio. Per effetto dell'interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione.

La condanna definitiva della società è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

### 3.8 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità della società in caso di trasformazione, fusione, scissione o cessione/conferimento d'azienda.

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 fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di **fusione**, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. 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.

Nel caso di **scissione**, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione 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/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

13 Art. 26 D. Lgs. n. 231/2001, "Delitti tentati", statuisce che "Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento".



dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

## **4. Brennercom S.P.A.**

### **4.1 Attività della Società**

Brennercom S.p.A., società fondata nel 1998 a Bolzano, è parte del Gruppo Retelit ed è il provider leader nel settore Information Communication Technology ("ICT") sull'asse Milano – Monaco di Baviera.

La Società si propone sul mercato come interlocutore unico in grado di sviluppare soluzioni complete e tailor made.

Con oltre 20 anni di storia, la Società offre un'ampia gamma di servizi nei seguenti ambiti: Networking, Information Technology Services & Cloud, Security e Unified Communication & Collaboration. Brennercom è attiva anche in Austria e Germania. La vocazione internazionale della Società ha infatti condotto nel 2006 alla costituzione di Brennercom Tirol GmbH a Innsbruck e nel 2009 di Brennercom Deutschland GmbH a Monaco di Baviera

Brennercom vanta, pertanto, di essere la prima Società in Italia in grado di offrire soluzioni cloud iperconvergente, sfruttando le potenzialità dei 3 datacenter di proprietà localizzati a Bolzano, Trento e ad Innsbruck. A tal proposito, la Società ha ottenuto numerose certificazioni, tra le quali si la certificazione AgID come fornitore di servizi Cloud per la Pubblica Amministrazione.

La Società dispone di vari uffici operativi sul territorio italiano e non solo; infatti, gli stessi sono distribuiti tra Bolzano, Trento, Rovereto e Innsbruck, e di un Network Operations Center (NOC) altamente specializzato.

Brennercom conduce la propria attività sulla base di licenze e autorizzazioni rilasciate dal Ministero delle Comunicazioni - soggetti a rinnovo periodico, modifica, sospensione o revoca da parte delle autorità competenti - e usufruisce di autorizzazioni amministrative, per la costruzione e il mantenimento della rete di telecomunicazioni. Al fine di poter condurre la propria attività, Brennercom deve conservare e mantenere dette licenze ed autorizzazioni.

Il Gruppo si impegna a mantenere un adeguato Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi che, in conformità alle best practice di settore, è da intendersi come l'insieme delle regole, delle procedure, delle strutture organizzative e degli strumenti volti a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi e ad indirizzare, gestire e verificare le attività svolte a livello globale, con l'obiettivo di:

- contribuire a una conduzione delle attività d'impresa coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli;
- assicurare la salvaguardia del patrimonio aziendale, proteggendo i beni aziendali, il personale e l'ambiente;
- concorrere ad assicurare l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali e l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali;
- assicurare il rispetto di leggi e regolamenti e delle procedure aziendali;
- gestire, in modo sostenibile, ottimale ed efficiente le attività svolte a tutti i livelli.

La Società, quindi, nell'ottica di promuovere il successo sostenibile dell'impresa si ispira nella conduzione della stessa ai principi e alle raccomandazioni richiamate nel Codice di Corporate

Governance, che definiscono rispettivamente gli obiettivi di una buona governance ed i comportamenti adeguati a realizzare gli obiettivi indicati nei principi.

Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi coinvolge ciascun soggetto aziendale per le proprie competenze ed al Consiglio di Amministrazione spetta un ruolo di indirizzo e coordinamento sul Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi e di valutazione sulla sua adeguatezza.

La responsabilità di applicazione del Sistema è affidata al management e le attività di controllo costituiscono parte integrante dei processi gestionali che le singole unità operative svolgono quotidianamente.

Il Gruppo si è dotato di un modello di Risk Management che è stato implementato seguendo le raccomandazioni del CoSO (Committee of Sponsoring Organization) in riferimento ai fattori critici di successo per la sua introduzione e quindi tenendo conto della struttura organizzativa e delle risorse disponibili.

Il Gruppo ha identificato un responsabile del processo che opera sotto le indicazioni dell'amministratore incaricato per il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi coinvolgendo nel processo i responsabili di funzione.

#### 4.2 L'Organizzazione di Brennercom S.p.A.

Brennercom S.p.A. è soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte di Retelit S.p.A.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi coinvolge, ciascuno per le proprie competenze:

- **L'Assemblea:** è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.
- **Il Consiglio di Amministrazione:** è l'organo che amministra la Società, composto da sei membri e investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della stessa, esclusi quelli riservati per legge in via esclusiva all'Assemblea.
- **Il Collegio Sindacale:** composto da tre sindaci effettivi e da due sindaci supplenti preposto all'attività di controllo e verifica della correttezza formale e della legittimità sostanziale dell'attività svolta dalla Società e del funzionamento del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.
- **Il Controllo Contabile:** il controllo contabile sulla Società è esercitato da una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia. La società di revisione verifica che il bilancio d'esercizio sia redatto con chiarezza e rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, nonché il risultato economico della Società. Inoltre, la società di revisione, in conformità ai principi di revisione, effettua verifiche a campione al fine di accertare ragionevolmente che i dati contenuti nelle scritture contabili e in altri documenti di supporto siano attendibili e sufficienti per la redazione del bilancio di esercizio e del reporting finanziario.
- **L'Organismo di Vigilanza:** composto da tre membri e preposto all'attività di verifica circa lo stato di manutenzione, implementazione ed aggiornamento del Modello adottato dalla Società.

Fermi restando tutti i poteri attribuiti dalla legge e dallo Statuto, ivi inclusa la legale rappresentanza della Società, al Presidente ed all'Amministratore Delegato sono attribuiti poteri e rapporti gerarchici con le direzioni/funzioni aziendali, così come disciplinato all'interno della documentazione della Società (in particolare, verbali C.d.A., procure notarili, comunicazioni organizzative, ecc.).

### **La struttura organizzativa ed il management**

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo e, dall'altro, la massima efficienza possibile di tutta l'organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Tale struttura è definita, oltre che da un sistema di procure e deleghe, da strumenti, quali comunicazioni organizzative che descrivano le responsabilità ed i compiti di ciascuna area aziendale.

Di seguito si riporta una sintetica descrizione delle Direzioni/Funzioni che svolgono un ruolo rilevante nell'attuale Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi della Società, al fine di garantire che i principali rischi aziendali siano identificati e gestiti.

### **Amministratore Delegato e Direttore Generale**

All'Amministratore Delegato è attribuita la rappresentanza legale della Società e le relative deleghe gestionali. Gli sono stati, inoltre, conferiti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione da esercitarsi individualmente o con firma congiunta con altro amministratore o procuratore della Società munito di idonei poteri.

Tra gli altri, all'Amministratore Delegato sono attribuiti: i) i poteri di gestione della Società; ii) i poteri di rappresentanza e amministrativi; iii) i poteri commerciali/contrattuali; iv) il potere di presentare offerte, partecipare a gare, aste incanti, appalti-concorso, licitazioni, pubbliche o private, sia in Italia che all'estero; v) i poteri bancari e di gestione finanziaria; vi) i poteri in ambito legale e contenzioso; vii) i poteri fiscali; viii) i poteri in ambito privacy; ix) i poteri in ambito di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro ex D.lgs. n. 81/2008.

### **Responsabili di funzione**

Con riferimento ai poteri conferiti, ai Responsabili sono stati assegnati differenti livelli di spesa, in funzione della gestione corrente dell'impresa e nell'ambito delle proprie aree di competenza.

### **Responsabile della funzione Internal Audit (servizio erogato da Retelit S.p.A.)**

Il responsabile della funzione di Internal Audit di Retelit S.p.A. è incaricato di verificare che il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi delle Società controllate della Capogruppo sia funzionante e adeguato alle caratteristiche del Gruppo. In particolare, l'Internal audit verifica, sia in via continuativa sia in relazione a specifiche necessità e nel rispetto degli standard internazionali, l'operatività e l'idoneità del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, attraverso un piano di audit, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Retelit S.p.A., basato su un processo strutturato di analisi e prioritizzazione dei principali rischi. L'Internal Audit verifica, nell'ambito del piano di audit, l'affidabilità dei sistemi informativi, inclusi i sistemi di rilevazione contabile.

**Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo, Strategia e Sviluppo d'Azienda (servizio erogato da Retelit S.p.A.)** La Direzione Finance & Administration, funzione di Retelit S.p.A. è responsabile della redazione del bilancio delle società e del consolidato di Gruppo, garantendone la conformità e l'affidabilità. Gestisce le risorse finanziarie del Gruppo, salvaguardando il valore degli investimenti e ottimizzandone la redditività e formulando raccomandazioni e previsioni per la revisione da parte del Top Management.

Inoltre fornisce supporto al Top Management nelle attività di sviluppo del Gruppo, quali operazioni di M&A e Partnership strategiche. Indirizza e coordina attività di analisi e benchmark dell'ambiente

competitivo, inclusi trend di settore e analisi di mercato. Inoltre, indirizza e supervisiona le attività di pianificazione e controllo di Gruppo, orientandole verso gli obiettivi pianificati.

#### **Direzione Servizi Corporate (servizio erogato da Retelit S.p.A.)**

Garantisce l'approvvigionamento per supportare pienamente il business e garantirne l'efficacia ed efficienza.

#### **Direzione Compliance (servizio erogato da Retelit S.p.A.)**

Assicura che l'azienda agisca in conformità alle normative. Il Responsabile Compliance, tra le altre responsabilità ha la guida delle progettualità legate all'adeguamento delle nuove norme al fine di garantire che l'organizzazione sia conforme e la gestione ed il monitoraggio dei rischi aziendali.

#### **Risorse Umane e Organizzazione (servizio erogato da Retelit S.p.A.)**

La Direzione Risorse Umane e Organizzazione, funzione di Retelit S.p.A. garantisce una corretta gestione del personale, curando ogni aspetto formale, promuovendo opportune attività volte alla piena valorizzazione delle risorse umane, normando e supportando le attività di recruiting anche per mezzo di iniziative di employer branding. Favorisce inoltre l'adozione di modelli organizzativi in linea con le strategie aziendali.

#### **Marketing Communication (servizio erogato da Retelit S.p.A.)**

La Direzione Marketing Communication, funzione di Retelit S.p.A., si occupa della gestione integrata di ogni aspetto relativo alla comunicazione, offline e online, relativo alle aziende del Gruppo. Gestisce l'immagine Corporate e la comunicazione istituzionale. Garantisce, inoltre, la corretta comunicazione interna, attivando e curando opportune iniziative promozionali. In collaborazione con le linee di business e, in particolare, con i Product Manager, si occupa, inoltre, di tutte le attività relative al corretto posizionamento dell'offerta, preoccupandosi della predisposizione e del continuo aggiornamento dei materiali informativi. In collaborazione con la direzione Innovation fornisce indicazioni sul posizionamento dell'offerta, anche sulla base dei segnali ricevuti dal mercato.

#### **Figure in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

La Società ha conferito specifici poteri volti ad assicurare il rispetto di obblighi e adempimenti previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione, mediante apposita delibera, ha effettuato l'individuazione di posizioni alle quali corrisponda il ruolo di Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

La Società ha quindi individuato i soggetti a cui attribuire specifiche responsabilità in ambito di Salute e Sicurezza sul Lavoro, tenendo conto degli obblighi e degli adempimenti previsti dalla pertinente normativa. Per formalizzare tali responsabilità, la Società si avvale degli appositi strumenti organizzativi, quali ad esempio le deleghe e le procure, che trovano poi riscontro in ulteriori documenti quali organigrammi, procedure.

Maggiori dettagli in merito all'organizzazione definita in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono contenuti nella specifica Parte speciale del presente Modello.

#### **Figure in materia di ambiente**

La Società è supportata dal personale della Capogruppo nello svolgimento delle attività in ambito ambiente, che ha conferito specifici poteri volti ad assicurare il rispetto di obblighi e adempimenti previsti dalla normativa in materia ambientale.

#### 4.3 Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi di Brennercom

In coerenza con le *best practice* nazionali ed internazionali, la Società ha istituito un Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi volto a proteggere e accrescere il valore della Società. Tale sistema contribuisce a una conduzione dell'organizzazione coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione e concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello statuto e delle procedure interne.

##### **Gli strumenti di governance di Brennercom**

I principali strumenti di governance di cui la Società si è dotata, possono essere come di seguito riassunti:

- lo **Statuto** che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- un **organigramma** aziendale che identifica chiaramente le aree di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica in modo da riflettere fedelmente l'effettiva operatività delle funzioni aziendali;
- le **comunicazioni organizzative** che sono documenti mediante i quali si formalizza la costituzione di strutture e posizioni organizzative a loro riporto;
- un sistema di **procedure** volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.
- un sistema di **policy emesse a livello di Gruppo** volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i comportamenti in relazioni ad attività critiche o particolarmente sensibili a possibili situazioni di rischio.

##### **I contratti Intercompany**

I contratti intercompany stipulati dalla Società riflettono le caratteristiche dell'assetto organizzativo e regolano i rapporti di servizio tra le Società del Gruppo. In coerenza con le *best practice* di riferimento, i contratti intercompany stipulati tra le parti riportano, tra l'altro:

- l'oggetto del servizio;
- gli oneri e gli obblighi delle parti;
- il corrispettivo;
- gli aspetti amministrativi (fatturazione, modalità di pagamento e interessi di mora);
- la durata del contratto.

##### **La segregazione dei compiti**

Gli strumenti normativi garantiscono la necessaria segregazione di compiti e responsabilità tale da evitare situazioni di concentrazione di attività su specifici soggetti, che potrebbe concorrere a creare condizioni di rischio in merito all'attendibilità delle informazioni e alla correttezza dello svolgimento delle attività. Brennercom ha previsto, nello svolgimento delle attività, che debba esistere segregazione delle stesse tra chi **esegue**, chi **controlla** e chi **autorizza**.

##### **La tracciabilità**

Tutte le attività svolte da Brennercom sono orientate a garantire il rispetto del principio di “tracciabilità”, ossia volte a consentire di identificare e monitorare, anche in una fase *ex post*, i vari processi che hanno condotto alla formazione delle decisioni. Le modalità di gestione dei processi e di archiviazione sia elettronica sia cartacea della documentazione prodotta, garantiscono la possibilità di identificare anche a posteriori:

- le risorse coinvolte durante l’esecuzione delle attività;
- i passaggi che hanno condotto alle fasi di assunzione delle decisioni e delle relative attuazioni;
- i controlli, preventivi e successivi, rispettati;
- la documentazione analizzata e prodotta e il luogo di archiviazione della stessa.

## 5. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Brennercom

### 5.1 I Destinatari del Modello

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo intende rappresentare un valido strumento per tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Sono destinatari (di seguito, i “**Destinatari**”) del presente Modello e, come tali, nell’ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- **l’Assemblea;**
- **il Consiglio di Amministrazione e i singoli amministratori**, in qualità di soggetti incaricati dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, esclusi quelli riservati per legge in via esclusiva all’Assemblea;
- **il Collegio Sindacale**, nell’ambito delle attività di controllo e verifica della correttezza formale e della legittimità sostanziale dell’attività svolta dalla Società, del funzionamento del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi;
- **la Società incaricata del Controllo Contabile**, nell’ambito delle attività di verifica che il bilancio d’esercizio sia redatto con chiarezza e rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, nonché il risultato economico della Società;
- **tutti i dipendenti e tutti i collaboratori** con cui la Società intrattiene rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- **tutti i soggetti terzi che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con la Società**, a titolo oneroso o gratuito.

I Destinatari ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavoristica, commerciale e di ogni altra natura instaurati con la Società.

### 5.2 Funzione del Modello

La Società ha ritenuto, conformemente alle proprie politiche aziendali e coerentemente con l’impegno profuso nella creazione e mantenimento di un sistema di governance aderente a elevati standard etici, di procedere all’attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in ottemperanza al D. Lgs. n. 231/2001.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituisce il fondamento del sistema di governo della Società



ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate all'assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- fornire un'adeguata informazione ai Destinatari circa le attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, anche valorizzando i presidi in essere, volti ad evitare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare e formare i Destinatari in merito all'esistenza di detto sistema e alla necessità che la loro operatività sia costantemente conforme ad esso, rendendoli consapevoli del fatto che la commissione di un reato nel malinteso interesse o vantaggio della Società dà luogo non soltanto all'applicazione di sanzioni penali e disciplinari nei confronti della persona fisica che ha commesso il reato, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a pregiudizi finanziari, operativi e d'immagine;
- ribadire che la Società, anche a prescindere dall'ipotesi di una responsabilità amministrativa, non tollera comportamenti scorretti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui Brennercom si ispira e intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- rimarcare che tutti i Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle norme vigenti e, comunque, ad uniformare i propri comportamenti ai più elevati standard di diligenza, prudenza e perizia, in particolare con riguardo al rispetto delle normative vigenti e alla salvaguardia della salute e sicurezza e dell'ambiente;
- rimarcare che tutti i Destinatari devono evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse - effettivo o potenziale - con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto di quanto previsto dal Codice Etico;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, prima e indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

### 5.3 Struttura del Modello

La Società garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e dalla best practice.

Il presente Modello si compone di:

**Parte Generale**, volta ad illustrare i contenuti del D.lgs. n. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: la sua definizione e

adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello stesso. Il Modello 231 – Parte Generale – è pubblicato sul sito internet <http://www.brennercom.it/>.

**Parti Speciali**, predisposte a seguito dell'identificazione dei processi "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto.

#### 5.4 La metodologia di predisposizione del Modello e di esecuzione del risk self assessment

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Brennercom è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Le attività propedeutiche alla redazione del presente documento hanno visto la Società procedere ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, a un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. risk self assessment).

L'approccio utilizzato per la ricognizione dei rischi, in linea con le leading practice, ha previsto l'analisi dei rischi di commissione dei reati di cui al Decreto associati alle aree a rischio ed alle attività sensibili, sia a livello inerente (c.d. Rischio Potenziale) sia a livello residuo (c.d. Rischio Residuo), ovvero considerando gli effetti dei presidi di controllo operativi.

Il **Rischio Potenziale** è stato auto-valutato dal management aziendale attraverso due dimensioni:

- probabilità che uno o più reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 possano essere commessi nello svolgimento dell'attività sensibile, sulla base di "driver" riferiti all'attività sensibile stessa (frequenza, rilevanza, complessità, casi di irregolarità e/o sanzioni in passato);
- impatto basato sulla gravità delle sanzioni che sono previste per le categorie di reato potenzialmente applicabili in relazione all'attività sensibile.

Il **Rischio Residuo** di ciascuna attività sensibile è quindi stato valutato riducendo il livello di rischio inerente proporzionalmente all'adeguatezza e al livello di implementazione dei presidi di controllo in grado di ridurre il rischio di commissione dei reati previsti nel D. Lgs. n. 231/2001 e astrattamente rilevanti per la Società.



## 5.5 Modifiche ed integrazioni del Modello

A norma dell'art. 6 del Decreto, l'Organo Amministrativo, d'intesa con l'O.d.V., sovrintende l'attività di aggiornamento e di adeguamento del Modello.

L'organo amministrativo affida ad una task force composta da referenti individuati nell'ambito della Direzione Procurement, General Services and Compliance e Legal di Retelit S.P.A. la responsabilità di presidiare, in collegamento con le altre strutture competenti, l'adeguamento del Modello, nonché dei protocolli rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001.

Gli eventi che, con lo spirito di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo esemplificativo, a tali categorie:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontri di carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo e/o di segnalazioni;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società.

È, peraltro, riconosciuta all'Amministratore Delegato la possibilità di effettuare eventuali integrazioni delle aree a rischio, nonché la facoltà di apportare al Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere non sostanziale quali, ad esempio, aggiornamenti normativi, denominazioni di funzioni o cambiamento di ruoli di funzioni investendo, ove necessario, l'intero Consiglio di Amministrazione.

Tali facoltà si ritengono giustificate in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello ai sopravvenuti mutamenti di natura operativa e/o organizzativa all'interno della Società.

In ogni caso le suddette variazioni verranno riferite annualmente al Consiglio di Amministrazione.

## 5.6 Le fattispecie di reato applicabili a Brennercom

FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO	Applicabilità
Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione	SI
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	SI
Delitti di criminalità organizzata	SI
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	NO
Delitti contro l'industria e il commercio	SI
Reati societari	SI
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	SI
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	NO
Delitti contro la personalità individuale	SI

FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO	Applicabilità
Reati di Abuso di mercato e altre fattispecie in materia di abusi di mercato	NO
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	SI
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	SI
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	SI
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all' autorità giudiziaria	SI
Reati Ambientali	SI
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	SI
Razzismo e Xenofobia	NO
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	NO
Reati Tributari	SI
Delitti di contrabbando	NO
Responsabilità degli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva	NO
Reati transnazionali	SI
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	NO
Reati contro il patrimonio culturale	SI

Per le categorie di reato presupposto 231 indicate come “non applicabili” a Brennercom, il management aziendale ha ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

Con specifico riferimento al reato di razzismo e xenofobia, invece, lo stesso è stato ritenuto di difficile applicazione in quanto destinatari della norma, in ottica di D. Lgs. n. 231/2001, sono tipicamente gli enti operanti nel settore dell'editoria, i quali possono potenzialmente trarre un ingiusto profitto e/o vantaggio dalla propaganda razzista, realizzabile mediante istigazione o incitamento al razzismo, ovvero mediante negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra. La fattispecie è stata comunque considerata astrattamente applicabile solo con riferimento alle attività di comunicazione aziendale.

## 6. IL CODICE ETICO

### 6.1 I principi etici ed il codice etico

Brennercom S.p.A. nell'ottica di rispondere alle esigenze del mercato, da realizzarsi mediante la ricerca di soluzioni che siano allo stesso tempo innovative ed etiche, ha deciso di adottare il Codice Etico di Gruppo, avente l'obiettivo di rendere concrete e note le norme di comportamento basate sui valori fondamentali dell'etica, della moralità e della trasparenza, che regolano in maniera univoca i rapporti con il proprio personale dipendente e, più in generale, con tutte le terze parti (a titolo esemplificativo: fornitori, collaboratori esterni, comunità di riferimento, consulenti, Pubblici Ufficiali, eccetera).

Il Modello ed il Codice Etico formano un corpus integrato di norme interne che, congiuntamente, perseguono l'obiettivo di diffondere una cultura aziendale improntata all'etica, all'onestà, all'integrità e alla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 28 04 2021.

Il documento ha come destinatari gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti della Società ed è stato inoltre pubblicato sul sito internet al seguente indirizzo <https://www.brennercom.it/it/modello-organizzativo-231>.

I destinatari del Modello e del Codice Etico sono chiamati a rispettare ogni legge, regolamento locale, statale, regionale, nazionale, internazionale o straniero che si applica all'attività della Società, operando nel rispetto dei principi richiamati nello stesso.

## 7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 7.1 Funzione

La Società ha istituito, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "O.d.V.") autonomo, indipendente e competente in materia di sistema di controllo interno e gestione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 23/2001 e connessi alla specifica attività svolta dalla Società e ai relativi profili giuridici.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, considerando le dimensioni della stessa, ha stabilito che l'organismo destinato ad assumere detto compito e, quindi, a svolgere le funzioni di O.d.V. abbia una struttura plurisoggettiva.

I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'O.d.V. e la durata in carica del suddetto organismo saranno individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza compete la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. In particolare, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- vigilare sull'efficienza, efficacia e adeguatezza del Modello nel prevenire e contrastare la commissione dei reati;
- vigilare costantemente sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei Destinatari, rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti attuati, attraverso l'analisi dei flussi informativi e le segnalazioni pervenute dai Destinatari del Modello nonché da soggetti tenuti al rispetto dei principi etici societari e alle norme specifiche di cui al Modello;
- effettuare un'adeguata attività ispettiva per accertare il verificarsi di violazioni del Modello, coordinandosi di volta in volta con le funzioni interessate per acquisire tutti gli elementi utili all'indagine;
- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle Attività Sensibili, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea"), il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Attività Sensibili ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle aree a rischio;
- vigilare, a seguito dell'accertata violazione del Modello, sull'avvio e sullo svolgimento del procedimento di irrogazione di un'eventuale sanzione disciplinare;
- proporre l'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrino esigenze di adeguamento, formulando proposte agli Organi Aziendali competenti, ovvero laddove si rendano opportune modifiche e/o integrazioni in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, di significativi mutamenti dell'assetto organizzativo e procedurale della Società, nonché delle novità legislative intervenute in materia;
- verificare l'attuazione del piano di formazione dei soggetti interni di cui al successivo capitolo "Informazione e formazione";
- conservare tutta la documentazione relativa alle attività sopra specificate mediante sistema di archiviazione predisposto dalla Società;
- all'O.d.V. devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato.

## 7.2 Requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione

Ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, con la finalità di assicurare un'effettiva e efficace attuazione del Modello, i componenti dell'O.d.V. dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per lo svolgimento di tale incarico.

A tal riguardo si precisa che:

- **l'autonomia** va intesa in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'O.d.V. sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che disponga di autonomi poteri di spesa sulla base di un budget annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'O.d.V. stesso;
- quanto al requisito dell'**indipendenza**, i componenti dell'O.d.V. non devono trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società né essere titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo; in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, essi devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata e comunque non tale da configurarsi come dipendente da organi esecutivi;
- con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che all'interno dell'O.d.V. siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'O.d.V. potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza;
- infine, con riferimento al requisito della **continuità d'azione**, l'O.d.V. deve vigilare sul rispetto del Modello, verificarne l'effettività e l'efficacia, proporre, se del caso, l'aggiornamento, a seguito di modifiche organizzative e/o normative e/o in caso di manifesta inefficienza e/o inadeguatezza del Modello. L'Organismo svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

Con riguardo a tali requisiti, nel corso del Consiglio di Amministrazione saranno forniti, al momento della nomina dell'O.d.V., adeguati chiarimenti ed informazioni relativamente alla professionalità dei suoi componenti e il curriculum vitae di ciascun membro sarà posto agli atti del consiglio.

Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'O.d.V. e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

## 7.3 Composizione, nomina e durata

L'Organismo di Vigilanza è composto in forma collegiale da tre membri che sono scelti tra soggetti qualificati, in possesso dei requisiti di autonomia, professionalità e indipendenza voluti dal Decreto, nonché dei requisiti di onorabilità, di cui sopra.

In particolare, l'O.d.V. è composto secondo le indicazioni predette da: tre componenti esterni, di cui uno con funzioni di Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza stabilendone il compenso, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono.

La durata in carica dei membri dell'O.d.V. è stabilita dal Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e i suoi membri possono essere rieletti.

Alla scadenza della carica, i membri dell'O.d.V. mantengono le loro funzioni e i loro poteri sino alla eventuale riconferma o alla nomina di nuovi membri.

Al fine di assicurare l'operatività dell'Organismo di Vigilanza anche nei casi di sospensione ovvero di temporaneo impedimento di un componente (come nel seguito descritti), il Consiglio di Amministrazione può nominare un componente supplente che cessa dalla carica nel momento in cui viene meno l'impedimento del membro dell'O.d.V. sostituito. In caso di mancata nomina del componente supplente, l'O.d.V. esercita comunque i poteri propri.

#### 7.4 Verifica dei requisiti

Prima del conferimento dell'incarico, i membri dell'O.d.V. devono dichiarare l'assenza di motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità dei componenti l'O.d.V. le seguenti casistiche.

- Essere o divenire amministratore non indipendente del Consiglio di Amministrazione della Società.
- Prestare o aver prestato negli ultimi tre anni la propria attività lavorativa per conto della Società di revisione della Società prendendo parte, in qualità di revisore legale o di responsabile della revisione legale o con funzioni di direzione e supervisione, alla revisione del bilancio della società o di altra società del gruppo.
- Essere legato da relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società.
- Intrattenere direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito con la Società o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da comprometterne l'indipendenza.
- Trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- Trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile.
- Essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423; della Legge 31 maggio 1965, n. 575 e s.m.i. e fatti salvi gli effetti della riabilitazione; del D. Lgs. n. 159/2011.
- Essere stato sottoposto alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'at. 187-quater del D. Lgs. n. 58/1998.
- Aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
  - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi);
  - per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
  - per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;

- per qualsiasi altro delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno.
- Aver riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n. 231/2001.
- Essere destinatario di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per tutti i reati/illeciti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

I componenti dell'O.d.V. sono tenuti a comunicare, senza indugio, al Consiglio di Amministrazione, il sopravvenire di cause di ineleggibilità e/o incompatibilità o il venir meno dei requisiti sopra indicati.

## 7.5 Cause di sospensione, revoca, decadenza e cessazione

### **Sospensione e revoca**

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la sentenza di condanna, anche non definitiva emessa nei confronti del componente dell'O.d.V. o di altri provvedimenti per i quali, in base alla normativa vigente, è prevista la sospensione dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- i casi in cui il Consiglio di Amministrazione accerti, dopo la nomina, che un membro dell'Organismo ha rivestito il medesimo ruolo in una società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per Reati dell'ente commessi durante la loro carica;
- la sentenza di condanna non definitiva, alla quale è equiparata la sentenza emessa ai sensi dell'art. 444, c.p.p., anche a pena sospesa, per uno dei Reati presupposto del D. Lgs. n. 231/2001;
- la richiesta di rinvio a giudizio per uno dei Reati presupposto del D. Lgs. n. 231/2001 o per i reati di cui al R.D. n. 267/1942 e per i delitti fiscali;
- la sottoposizione a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- la malattia o l'infortunio o altro giustificato impedimento che si protraggono per oltre tre mesi e impediscono al componente dell'O.d.V. di partecipare alle sedute dell'Organismo medesimo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, sotto la loro responsabilità, debbono comunicare tempestivamente al Presidente dell'O.d.V. e al Presidente del Consiglio di Amministrazione il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in ogni caso, qualora venga comunque a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione citate, ne informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché provveda, nella sua prima riunione successiva, a dichiarare la sospensione dalla carica.

Nell'ipotesi di sospensione di uno o più componenti effettivi, il Consiglio di Amministrazione dispone l'integrazione dell'Organismo di Vigilanza con uno o più membri supplenti, tenendo conto delle specifiche competenze di ciascuno.

Fatte salve diverse previsioni di legge e regolamentari, la sospensione non può durare oltre sei mesi, entro i quali il Presidente del Consiglio di Amministrazione – laddove a esito delle evidenze a disposizione (e.g. esiti di procedimenti giudiziari) riscontri la possibile permanenza delle cause che hanno determinato la sospensione – iscrive l'eventuale revoca del componente sospeso fra le



materie da trattare nella prima riunione del Consiglio successiva a tale termine. Il Consiglio di Amministrazione delibera quindi in merito all'eventuale revoca del componente sospeso, ovvero alla relativa reintegrazione nel pieno delle funzioni, restando in tal caso il supplente subentrato a disposizione come supplente.

Qualora la sospensione riguardi il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, la Presidenza è assunta, per tutta la durata della medesima, dal componente più anziano di nomina o, a parità di anzianità di nomina, dal componente più anziano di età.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare inoltre, per giusta causa e con delibera motivata, in ogni tempo, uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Per giusta causa di revoca deve intendersi, senz'altro, il verificarsi di una delle seguenti fattispecie:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, ivi compresa la violazione degli obblighi di riservatezza;
- l'assenza ingiustificata, durante il mandato, a due adunanze consecutive dell'Organismo;
- l'applicazione alla Società, anche non in via definitiva, di una sanzione ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, connessa ad un'accertata omessa o insufficiente attività di vigilanza, anche colposa, da parte dell'O.d.V..

#### **Cause di decadenza**

I membri dell'Organismo, successivamente alla loro nomina, decadono dalla carica qualora:

- vengano meno i requisiti di professionalità e indipendenza di cui sopra;
- vengano accertate cause di incompatibilità e/o ineleggibilità di cui sopra;
- siano accertate gravi inadempienze o un comportamento non assistito da diligenza e buona fede nell'esercizio delle funzioni;
- siano attribuite al componente funzioni e responsabilità operative, all'interno dell'organizzazione aziendale, incompatibili con i requisiti di indipendenza ed autonomia propri dell'O.d.V.;
- non partecipino durante un anno, senza giustificato motivo, ad almeno tre riunioni dell'O.d.V., previa deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Presidente dell'O.d.V.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono comunicare tempestivamente al Presidente dell'O.d.V. e al Presidente del Consiglio di Amministrazione il sopravvenire di una delle cause di decadenza di cui sopra. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli altri casi in cui viene comunque a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché, nella prima riunione utile, proceda alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza e alla sua sostituzione.

#### **Cessazione per rinuncia**

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può rinunciare in ogni momento all'incarico con un preavviso di almeno due mesi attraverso comunicazione scritta da inviarsi al Presidente dell'O.d.V. e al Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché, nella prima riunione utile, proceda alla sostituzione.

#### **Cessazione per sopravvenuta incapacità o morte**



In tali casi, il Consiglio di Amministrazione, nella prima riunione utile, procede alla sua sostituzione.

### **Regolamento interno dell'O.d.V.**

L'Organismo di Vigilanza si è dotato di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti in coerenza con il presente documento.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce in linea di massima con cadenza trimestrale ed ogni qualvolta venga ricevuta richiesta o segnalazione da parte del personale della Società, o da qualsiasi componente dell'O.d.V.. Inoltre, può delegare specifiche funzioni al Presidente. Delle riunioni viene redatto il verbale a cura del Segretario verbalizzante. Dal verbale delle riunioni risulta:

- l'Ordine del giorno;
- i nominativi dei componenti presenti;
- gli argomenti esaminati nel corso della riunione;
- per ogni argomento esaminato, le dichiarazioni dei partecipanti;
- le eventuali decisioni assunte dall'O.d.V. su ogni argomento;
- i pareri dei soggetti eventualmente invitati alle riunioni a titolo consultivo.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente. Eventuali membri dell'O.d.V. facenti parte del personale della Società, nello svolgimento delle funzioni attribuite all'O.d.V., riportano esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

I compiti e le attribuzioni dell'O.d.V. e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro ente o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo di Vigilanza e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'O.d.V., salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione, dato e documento ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti. L'O.d.V. può altresì condurre, ai fini dell'espletamento dei propri compiti, verifiche a sorpresa.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un proprio piano di azione, presentato al Consiglio di Amministrazione, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza valuta la congruità del proprio budget annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina dell'O.d.V. stesso.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'O.d.V. si coordina con le strutture organizzative responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e può avvalersi, per l'esercizio della propria attività, dell'ausilio della Funzione Internal Audit della Capogruppo, Retelit, e di altre strutture organizzative, secondo i rispettivi ambiti di competenza ai fini della gestione del Modello, nonché del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni con specifiche competenze, il cui apporto professionale si renda di volta in volta necessario.

I componenti dell'O.d.V., nonché i soggetti dei quali l'O.d.V. stesso, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. I componenti dell'Organismo di Vigilanza si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli compresi nel presente paragrafo, e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Ogni informazione in possesso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza deve essere comunque gestita in conformità con la vigente legislazione in materia di trattamento dei dati personali.

## **8. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'O.d.V.**

### **8.1 Premessa**

L'articolo 6, comma secondo, lettera d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi da e verso l'O.d.V. per consentire all'Organismo di Vigilanza di adempiere in modo efficace ai suoi obblighi di verifica sul rispetto e sulla corretta attuazione del Modello.

L'obbligo di flusso informativo è dunque bidirezionale, deve essere cioè rivolto dall'O.d.V. all'organo amministrativo, nonché al Collegio Sindacale, al fine di informare sull'attività di vigilanza condotta e sugli eventuali aspetti di criticità rilevati; ovvero deve essere indirizzato all'O.d.V. dalle strutture organizzative responsabili della gestione delle attività sensibili, nonché dalle altre strutture organizzative con specifiche responsabilità ai fini della gestione del Modello, per tenerlo costantemente informato sullo stato di attuazione del Modello stesso e sugli eventuali aspetti critici emersi.

I flussi informativi nelle due descritte direzioni consentono altresì all'O.d.V. di poter accertare e ricostruire più facilmente le cause che hanno portato a violazioni del Modello, del Codice Etico, ovvero, nelle ipotesi più gravi, al verificarsi dei reati.

### **8.2 Flussi Informativi verso gli Organi Societari**

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'O.d.V. relaziona direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

L'O.d.V. di Brennercom potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

L'Organismo di Vigilanza trasmette annualmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione scritta sul proprio operato, ivi comprese le verifiche condotte. La relazione deve contenere, tra le altre, le seguenti informazioni:

- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello, con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e contenuto;
- un resoconto delle attività eseguite e dei controlli effettuati;
- l'indicazione di eventuali problematiche sorte nell'applicazione delle procedure di attuazione del Modello;
- l'indicazione, anche con il supporto della funzione aziendale competente, di eventuali nuove attività sensibili non contemplate nel Modello;

- un rapporto sulle segnalazioni ricevute, concernenti presunte violazioni del Modello e delle procedure di attuazione nonché l'esito delle conseguenti attività di verifica;
- i procedimenti disciplinari, anche con il supporto della funzione aziendale, eventualmente avviati per le infrazioni di cui alle regole del Modello e le misure adottate.

L'Organismo di Vigilanza predispone altresì un rendiconto annuale delle spese sostenute nell'ambito del budget assegnato.

Unitamente alla relazione, l'O.d.V. trasmette al Consiglio di Amministrazione il piano dell'attività previste per l'anno successivo.

Oltre alle informazioni riportate nella relazione annuale, l'O.d.V. segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti:

- le violazioni accertate del Modello ed ogni eventuale comportamento illecito, rilevante ai fini del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni ad esso inviate, come di seguito illustrate;
- la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello;
- ogni informazione utile per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e l'efficace attuazione del Modello.

L'O.d.V. comunica tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, inoltre, ogni elemento di particolare rilevanza che eventualmente emerga nell'ambito delle attività svolte di propria competenza.

L'O.d.V. potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione qualora accerti fatti di particolare rilevanza, ovvero ritenga opportuno un esame o un intervento in materie inerenti al funzionamento e all'efficace attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona al Collegio Sindacale, contestualmente al Consiglio di Amministrazione, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'O.d.V.:

- segnala ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo ed all'efficacia e funzionamento delle procedure;
- riferisce sulle violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri Destinatari del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V.. Del pari, l'O.d.V. ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del Consiglio di Amministrazione per motivi urgenti. Gli incontri con gli Organi cui l'O.d.V. riferisce sono verbalizzati e copia dei verbali è custodita dall'O.d.V. e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

### 8.3 Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'O.d.V., oltre alla documentazione prescritta nella Parte Speciale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree a rischio.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve ricevere, con la necessaria tempestività ed in forma scritta:

- eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società. Sono fatte salve eventuali differenti previsioni e/o obblighi di segretezza da osservare nell'ambito dello svolgimento di indagini e/o procedimenti. Laddove al Destinatario interessato non siano chiare tali eventuali differenti previsioni, sarà cura dello stesso acquisire informazioni complete in proposito presso l'organo e/o l'autorità competente;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- eventuali documenti di reporting predisposti dalle strutture organizzative e/o Organi di Controllo (compresa la Società di Revisione) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. n. 231/2001 e/o delle previsioni del Modello e dei protocolli;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli Esponenti Aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di Reati o alla violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- ogni fatto o notizia relativo ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità dell'ente ai sensi dell'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater D. Lgs. n. 231/2001 (il c.d. whistleblowing);
- le indagini disciplinari avviate per presunte violazioni del Modello, al fine di fornire all'Organismo stesso tutti gli elementi necessari per condurre le proprie attività istruttorie circa tali presunte violazioni;
- notizie: i) dell'avvio di visite, ispezioni e accertamenti da parte degli enti competenti (e.g. Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, ASL, INPS, INAIL) o da parte di Autorità di Vigilanza e, alla loro conclusione, i relativi esiti; ii) segnalazioni di incidenti/infortuni, anche derivanti da fattori esterni, che hanno comportato lesioni gravi o gravissime a dipendenti e/o a terzi.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'O.d.V. dei flussi informativi sopra elencati sarà considerata violazione del Modello e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal sistema disciplinare di cui al successivo capitolo.

Oltre ai flussi informativi a evento e periodici sopra rappresentati, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere, tempo per tempo, ulteriori flussi informativi a supporto delle proprie attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di cura dell'aggiornamento dello stesso, definendo le relative modalità e tempistiche di trasmissione.

Periodicamente l'O.d.V. propone, se del caso, all'Amministratore Delegato eventuali modifiche della lista sopra indicata.

#### 8.4 Modalità di trasmissione dei flussi informative e delle segnalazioni

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti, tutti i Destinatari del Modello possono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza con le seguenti modalità:

- mediante **posta elettronica** all'indirizzo: [odv.brennercom@retelit.it](mailto:odv.brennercom@retelit.it)
- mediante **posta ordinaria** indirizzata all'Organismo di Vigilanza

(sede legale Brennercom S.p.A., via Pacinotti 12, 39100 Bolzano)

Ogni informazione prevista nel Modello è conservata dall'O.d.V. in un apposito archivio informatico e/o cartaceo per un periodo di dieci anni ovvero determinato in linea con eventuali requisiti di legge applicabili tempo per tempo vigenti, nonché in conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali. L'accesso al database è pertanto consentito esclusivamente all'O.d.V. e ai soggetti da questo espressamente e formalmente autorizzati.

#### 8.5 Sistema di segnalazione delle violazioni (cd. Whistleblowing)

Le segnalazioni sono inviate da parte di qualsiasi Destinatario del Modello, spontaneamente, e hanno ad oggetto la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati.

Il Modello deve prevedere:

- *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli” (art. 6 co. 2, lett. d) del D.Lgs. n. 231/2001);*
- *sistema disciplinare (art. 6 co. 2, lett. e) del D. Lgs. n. 231/2001);*
- *“canali di segnalazione interna (art. 4 del D. Lgs. n. 24/2023);*
- *divieto di ritorsione (art. 17 del D. Lgs. n. 24/2023).*

Le Segnalazioni, aventi ad oggetto deroghe, violazioni effettive o sospette, delle norme comportamentali richiamate dal Codice Etico, dei principi di comportamento e delle procedure aziendali che disciplinano le attività a rischio di reato di cui alla successiva Parte Speciale, potranno pervenire:

- in forma orale all'Organismo di Vigilanza mediante linea telefonica o messaggistica vocale ovvero, su richiesta, mediante incontro diretto;
- mediante posta ordinaria indirizzata all'Organismo di Vigilanza (sede legale Retelit S.p.A., Via Pola 9, 20124 Milano);
- in forma scritta alla casella di posta elettronica [OdV.Brennercom@retelit.it](mailto:OdV.Brennercom@retelit.it), ovvero
- anche in forma anonima, mediante il Portale Segnalazioni – Whistleblowing, disponibile al seguente link: <https://retelitwb.retelit.it> selezionando l'istanza dedicata a RETELIT.

Tutti i dipendenti, gli Organi Sociali e i soggetti esterni ai quali si applica il Modello, sono tenuti a segnalare i fatti che integrano o possono ragionevolmente integrare un reato, una violazione del Codice Etico, una violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione di cui sono a diretta conoscenza.

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve comunicare entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione l'avvenuta ricezione e dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti procede, riscontrando la Segnalazione entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento. Nel procedimento di accertamento è garantito il diritto di difesa.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo ad indagare anche ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere e dandone comunque comunicazione al Consiglio di Amministrazione nell'ambito del processo di comunicazione.

La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo di Vigilanza purché veritiere e utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto nelle procedure contemplate dal sistema di controllo interno, dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

Valutata la rilevanza della violazione, l'OdV informa immediatamente il Titolare del potere disciplinare, proponendo idonee sanzioni.

L'Organismo non ha potere di comminare sanzioni. Il procedimento disciplinare e le sanzioni disciplinari, sono di competenza del Titolare in virtù dei poteri e delle attribuzioni conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società.

Le segnalazioni di violazioni al Modello sono conservate a cura dell'OdV in un archivio informatico o cartaceo di cui deve essere garantita la riservatezza. I dati sono conservati per un massimo di 5 anni dalla data di completamento del procedimento di segnalazione. La Società su proposta dell'Organismo adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette segnalazioni all'OdV, predisponendo idonei sistemi di sicurezza all'accesso alla posta elettronica e agli archivi dell'Organismo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti che collaborano con l'Organismo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le segnalazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuano in buona fede segnalazioni all'OdV.

La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

## **9. IL SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO**

### **9.1 Principi generali**

La predisposizione di un sistema sanzionatorio per l'assunzione di comportamenti illeciti o per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e) del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo debbano "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". Inoltre, il presente sistema disciplinare è stato ulteriormente integrato per tenere conto delle previsioni introdotte dalla Legge 29 dicembre 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", relative alle misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni, disciplinando il meccanismo di tutela nei confronti del segnalante, al fine di incentivare l'emersione di denunce di comportamenti illeciti e/o di violazioni del Modello eventualmente realizzate all'interno della Società, ed al contempo assicurando la tutela del segnalato qualora dette segnalazioni siano effettuate con dolo o colpa grave e si rilevino infondate.

A tal fine, la Società garantisce la riservatezza del segnalante contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Inoltre, in nessun caso potranno essere adottate dalla Società sanzioni disciplinari, ovvero il licenziamento, il trasferimento, il demansionamento o l'assunzione di qualsiasi altra misura organizzativa avente effetto negativo sulle condizioni di lavoro, nei confronti del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate con dolo o colpa grave, nonché la previsione di sanzioni disciplinari, come sopra esplicitate, nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Fermo restando il divieto di assumere misure discriminatorie nei confronti del soggetto segnalante, quest'ultimo, ovvero l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, ha la facoltà di denunciare l'eventuale assunzione di dette misure all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Ai fini del sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono, pertanto, condotte oggetto di sanzione sia i comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, sia le violazioni del Modello poste in essere da dipendenti o soggetti terzi che hanno rapporti con la Società. Essendo il Modello costituito anche dal complesso del corpo normativo che ne è parte integrante, ne deriva che per "violazione del Modello" deve intendersi anche la violazione di una o più procedure e/o dei principi del Codice Etico.

Costituiscono, altresì, condotte potenzialmente suscettibili di sanzioni disciplinari, la violazione delle misure poste a tutela del segnalante e la segnalazione effettuata con dolo o colpa grave che si riveli infondata.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.



I comportamenti illeciti in relazione del D. Lgs. n. 231/2001 e le violazioni del Modello ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e, conseguentemente, comportano azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

Il sistema comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il sistema disciplinare, ricompreso nel Codice Disciplinare Aziendale, viene costantemente monitorato dalla Direzione Risorse Umane, che ne riferisce all'O.d.V..

## 9.2 Condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare costituiscono violazione del Modello tutte le condotte commissive od omissive (anche colpose), idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/01.

In generale, costituisce illecito disciplinare:

- la violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico e nel Modello;
- il mancato esercizio delle funzioni di vigilanza sul funzionamento, osservanza e aggiornamento del Modello;
- la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nel Modello (Parte Speciale);
- la violazione degli obblighi di direzione e vigilanza;
- mancato tempestivo intervento per eliminare le violazioni del Modello e/o impedire la realizzazione dei reati presupposto;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili, come prescritto nelle procedure e nei protocolli di cui al Modello;
- la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'Organismo di

Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello;

- l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale;
- violazione della tutela dell'anonimato del segnalante relativamente alle segnalazioni di cui al paragrafo 8.5;
- segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

Costituisce in ogni caso illecito disciplinare, ai fini dell'applicazione delle sanzioni, ogni violazione da parte dei lavoratori subordinati della Società delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., dai CCNL di categoria e dai contratti individuali.

Per quanto attiene le sanzioni disciplinari stabilite per le infrazioni relative alla prevenzione e alla sicurezza dei luoghi di lavoro la competenza decisionale è rimessa al soggetto che possa qualificarsi come "datore di lavoro" ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. 81/2008, il potere disciplinare è rimesso invece al Consiglio di Amministrazione.

### 9.3 L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle sue attività di vigilanza e controllo sull'osservanza del Codice Etico e del Modello, può segnalare o richiedere all'Organo Dirigente o agli Amministratori della Società l'applicazione delle sanzioni.

Ogni contestazione di addebito disciplinare deve essere comunicata senza ritardo all'Organismo di Vigilanza.

Qualora l'Organismo di Vigilanza, su suo insindacabile giudizio, ritenga che la violazione contestata sia rilevante ai fini dell'esposizione della Società al rischio di procedimento ex D.lgs. n. 231/01, lo stesso è chiamato a rendere parere, previo svolgimento di eventuale attività istruttoria, in ordine al rischio cui la Società è esposta.

### 9.4 Misure nei confronti degli Organi Sociali e del personale della Società

#### **Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo e dell'Organo di Controllo**

Nel caso di comportamento illecito e/o di violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'organo amministrativo o dell'Organo di Controllo della Società, l'O.d.V. valuterà ogni eventuale informativa agli organi o alle autorità competenti, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge.

#### **Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti Responsabili**

In caso di violazione, da parte di Responsabili, delle prescrizioni previste nel Modello e/o nel Codice Etico, nell'espletamento delle proprie attività, di un comportamento illecito si provvederà a adottare nei confronti dei responsabili, quanto previsto per legge dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Nei casi in cui il comportamento illecito la violazione del Modello è di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il Responsabile incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso. Qualora il comportamento illecito e/o la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il Responsabile incorre nel licenziamento giustificato con preavviso.

Il soggetto destinatario della sanzione ha diritto di essere sentito in contraddittorio prima della definitiva comminazione della sanzione.

### **Sanzioni nei confronti di quadri e impiegati**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali prescritte nel Decreto o nel Modello sono definiti come “illeciti disciplinari”.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto della procedura prevista dall’articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa di fonte collettiva applicabile.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento all’apparato disciplinare contemplato nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionati, individuando i relativi provvedimenti disciplinari a seconda della loro gravità.

In particolare, in conformità alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, incorre:

- (i) nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello o adottate, nell’espletamento di attività nelle relative aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni dei doveri del dipendente pregiudizievoli per la disciplina e la reputazione dell’azienda;
- (ii) nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che ponga in essere, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio, un notevole inadempimento in violazione delle prescrizioni del Modello o più in generale assuma un comportamento illecito rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni più gravi di quelle individuate al precedente punto i);
- (iii) nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto ovvero posto in essere in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale condotta una gravissima violazione che provochi alla Società grave nocimento morale e/o materiale.

Il presente documento integra a tutti gli effetti di legge il codice disciplinare adottato in azienda ed è assoggettato agli oneri di affissione ex art. 7 Statuto dei Lavoratori.

### **Collaboratori, consulenti e terze parti**

Ogni violazione di quanto previsto dal Modello delle procedure interne previste dal Modello o l’adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (ad esempio penali), nonché ai sensi delle norme di legge tempo per tempo vigenti.

In mancanza di specifiche previsioni sono applicabili le seguenti sanzioni:

- rimprovero scritto;
- sospensione dall’attività per un determinato periodo di tempo;

- risoluzione del contratto per giusta causa.

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

Chiunque venga a conoscenza di una violazione da parte di un collaboratore o di un consulente lo comunica al Consiglio di Amministrazione che, sentito eventualmente il parere dell'O.d.V., valuta l'opportunità di comminare una sanzione e provvede a darne comunicazione al collaboratore o al consulente. Quest'ultimo ha diritto di essere sentito in contraddittorio a seguito del quale il Consiglio di Amministrazione si pronuncerà definitivamente sulla sanzione.

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del soggetto, all'eventuale esistenza di altri precedenti disciplinari, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti di altro soggetto, i quali lavorano nell'organizzazione della Società in base a una delle tipologie contrattuali previste dal D.Lgs. 276/2003 (somministrazione di lavoro e distacco), la società somministrante o distaccante deve obbligarsi contrattualmente a far rispettare il Modello ai propri dipendenti impiegati presso la Società, con la conseguenza, in difetto, del pagamento di penali o della risoluzione del rapporto contrattuale.

#### 9.5 Il procedimento di applicazione delle sanzioni nei confronti degli Organi sociali e del personale della Società

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti all'assunzione di comportamenti illeciti rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 e/o violazione del Modello e del Codice Etico si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari quanto alle fasi di:

- contestazione della violazione all'interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento è avviato dagli organi aziendali di volta in volta competenti in relazione ad una presunta assunzione di comportamenti illeciti rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 e/o di una violazione del Modello, sulla base di una segnalazione da parte dell'O.d.V. ovvero di propria iniziativa ma comunque previa informativa con l'Organismo medesimo in caso di provenienza della segnalazione di violazione da parte di altre strutture aziendali o da soggetti terzi.

In particolare, l'O.d.V., in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima), ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello o, più in generale, di comportamenti illeciti ai fini del D. Lgs n. 231/2001, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Espletata l'attività di istruttoria, l'O.d.V., sulla base degli elementi in proprio possesso, motiva per iscritto l'iter seguito e la sua conclusione, richiedendo alla Direzione Risorse Umane, nel caso in cui la violazione o il comportamento illecito riguardi dipendenti, un riscontro sulle valutazioni ed eventuali provvedimenti necessari, informando l'organo amministrativo.

#### 9.6 Il procedimento disciplinare nei confronti dell'Organo Amministrativo e di Controllo

Qualora l'O.d.V. riscontri la violazione del Modello o, più in generale, un comportamento illecito rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 da parte di un componente dell'organo amministrativo o

dell'organo di controllo, valuterà ogni eventuale informativa agli organi o alle autorità competenti, tenuto conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge, predisponendo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Decreto che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

### **Il procedimento disciplinare nei confronti dei Responsabili**

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai Responsabili è espletata nel rispetto delle disposizioni normative nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'O.d.V. trasmette all'organo amministrativo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'O.d.V., l'organo amministrativo tramite la Direzione Risorse Umane per tutti i provvedimenti disciplinari, ad eccezione del licenziamento, convoca il Responsabile interessato mediante una comunicazione di contestazione contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Decreto e del Modello;
- l'avviso della data dell'audizione che sarà fissata in un termine congruo e comunque non prima di 5 giorni dalla data della comunicazione di contestazione;
- l'indicazione della facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali giustificazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

A seguire, l'organo amministrativo valuterà la posizione dell'interessato, nonché l'implementazione del relativo procedimento sanzionatorio.

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopre un ruolo apicale con attribuzione di deleghe e nel caso in cui l'attività di indagine ne comprovi il coinvolgimento, l'organo amministrativo può decidere nel merito della revoca delle deleghe attribuite in base alla natura dell'incarico nonché implementare il relativo procedimento sanzionatorio.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, entro sei giorni dalla ricezione delle giustificazioni da parte del Responsabile.

L'O.d.V. è informato della conclusione del procedimento e del provvedimento sanzionatorio applicato.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Responsabile, entro trenta giorni dal ricevimento del provvedimento di comminazione della sanzione, può ricorrere al Collegio di Conciliazione e Arbitrato secondo le modalità previste dalla contrattazione applicabile. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

### 9.7 Il procedimento disciplinare nei confronti di Quadri e Impiegati

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di dipendenti avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

In particolare, l'O.d.V. trasmette alla Direzione Risorse Umane della Capogruppo una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Decreto e/o del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

La Società, tramite la Direzione Risorse Umane della Capogruppo, entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione, trasmette al dipendente una comunicazione di contestazione scritta ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta constatata;
- le previsioni del Decreto e/o del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

Per quanto concerne le eventuali controdeduzioni dell'interessato, le sanzioni, i provvedimenti, le modalità operative e le tempistiche si rinvia a quanto previsto dalle norme giuslavoristiche vigenti ed ai contratti collettivi applicati.

Nell'ambito dell'iter sopra descritto, è previsto che l'organo amministrativo sia informato in merito agli esiti delle verifiche interne ed al profilo sanzionatorio applicato nei confronti dei dipendenti.

### 9.8 Il procedimento nei confronti dei terzi destinatari del Modello

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali sopra indicate, l'O.d.V. trasmette alla Funzione interessata e, per conoscenza, all'organo amministrativo ed all'organo di controllo, una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Decreto e/o del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Il Responsabile della funzione interessata che gestisce il rapporto contrattuale, d'intesa con la Direzione Risorse Umane della Capogruppo, coordinandosi con la Funzione Legale della Capogruppo e sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dall'organo amministrativo, invia al terzo interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni del Decreto e/o del Modello oggetto di violazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali curandone la relativa applicazione. L'O.d.V. è informato della conclusione del procedimento e dell'applicazione del rimedio contrattuale.

### 9.9 Il procedimento nei confronti dell'Organismo di Vigilanza quale destinatario delle segnalazioni ("whistleblowing")

La Società, mediante l'organo amministrativo, 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 ai membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto destinatari delle segnalazioni, alcuni provvedimenti, tra cui:

- la revoca dell'incarico ai membri dell'O.d.V. che hanno posto in essere la violazione e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi;
- la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo O.d.V.

## **10. FORMAZIONE DEL PERSONALE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **10.1 Comunicazione e formazione del personale**

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società intende dare piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

È obiettivo della Società assicurare che la comunicazione sia efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.

A tale scopo, la comunicazione deve:

- essere adeguata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili;
- essere di qualità in termini di contenuti (comprendere tutte le informazioni necessarie) e di tempestività (deve contenere l'informazione più recente).

Il piano di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello deve essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali per esempio l'invio di e-mail o la pubblicazione sulla rete intranet aziendale, l'utilizzo di sessioni formative in aula, la modalità di e-learning.

In particolare, con riguardo all'adeguatezza della formazione in base al livello gerarchico di destinazione, con cadenza almeno annuale, il Direttore delle Risorse Umane della Capogruppo condivide i contenuti del piano di formazione con l'O.d.V.. A tal fine l'erogazione della formazione è differenziata a seconda che la stessa si rivolga:

- ai dipendenti nella loro generalità;
- ai dipendenti operanti in specifiche aree di rischio;
- ai Responsabili di Funzione;
- agli amministratori;
- ad altri soggetti aziendali specificamente individuati.

In ogni caso, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali e delle norme etiche che sono tenuti a rispettare, l'attività di comunicazione e formazione dovrà essere improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità.

La Società promuove la conoscenza del Modello, del sistema normativo interno e dei loro relativi aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione. Inoltre, a ciascun dipendente sono fornite le indicazioni e gli strumenti per prendere conoscenza dell'esistenza e dei contenuti del Modello.



Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento, contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal Direttore delle Risorse Umane della Capogruppo in stretta cooperazione con la Direzione Affari Legali e Societari della Capogruppo e con l'O.d.V. e sarà articolata sui livelli di seguito indicati:

- 1) O.d.V.: seminario iniziale volto all'illustrazione delle procedure aziendali interne adottate da Brennercom e alla descrizione della struttura e delle dinamiche aziendali della Società; incontri di aggiornamento su eventuali significative novità normative, giurisprudenziali e dottrinali relative al Decreto e alla sua applicazione.
- 2) Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente e responsabili interni: seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neoassunti; seminario di aggiornamento annuale; accesso all'area dedicata all'argomento della intranet aziendale; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; formazione nell'ambito del corso d'ingresso in azienda.
- 3) Altro personale: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; accesso a intranet; e-mail di aggiornamento; formazione nell'ambito del corso d'ingresso in azienda.

Le azioni comunicative e di formazione, in particolare, prevedono:

- inserimento del Modello e del Codice Etico nell'intranet aziendale, nonché della Parte Generale e del Codice Etico nel sito internet della Società;
- disponibilità del Codice Etico per tutto il personale in forza ed ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda, con richiesta attestante la presa visione e l'impegno alla conoscenza e rispetto delle relative prescrizioni;
- aggiornamento sulle modifiche apportate al Modello o al Codice Etico conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative rilevanti ai fini del Decreto.

I dati personali, che sia necessario acquisire o utilizzare nell'ambito delle attività formative previste dal Modello, saranno trattati nel rispetto delle disposizioni normative ed aziendali in materia di privacy nonché di quanto previsto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e del Modello stesso.

## 10.2 Informativa ai collaboratori esterni, fornitori e partner.

I principi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e i contenuti del Codice Etico sono applicabili a tutti i soggetti, anche le terze parti, che operano, a qualsiasi titolo, con/per Brennercom.

L'attività di comunicazione sui contenuti del Modello e del Codice Etico, pertanto, è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione o che rappresentano la Società medesima senza vincoli di dipendenza.

Attraverso la diffusione di una comunicazione ufficiale sull'esistenza del Modello e del Codice Etico da realizzare mediante invito alla consultazione della sezione dedicata all'interno del sito internet della Società, la Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche per i propri partner commerciali e finanziari, agenti e consulenti, distributori, procuratori d'affari, collaboratori autonomi, clienti e fornitori e, in generale, verso tutti coloro che si interfacciano, a qualsiasi titolo, con la Società.

La Società provvede ad inserire nei contratti con le controparti commerciali, finanziarie e i consulenti apposite clausole contrattuali che, in caso di inosservanza dei principi etici o dei protocolli di controllo, integrino un grave inadempimento da parte di tali soggetti, attribuendo pertanto alla Società la facoltà di risolvere automaticamente il contratto mediante invio di lettera raccomandata contenente una sintetica indicazione delle circostanze di fatto comprovanti tale inosservanza.

L'esercizio del diritto di risolvere ovvero sospendere l'esecuzione del contratto potrà avvenire a danno della controparte, cui saranno addebitati tutti i maggiori costi derivanti e/o conseguenti, fatto salvo il risarcimento di tutti i danni, patrimoniali e non, derivanti dalla violazione/inosservanza del Modello e del Codice Etico, nonché il diritto della Società di essere manlevata e tenuta indenne in relazione a qualsiasi azione o pretesa di terzi derivante da tale inosservanza o ad essa comunque conseguente.

## **11. AGGIORNAMENTO E VERIFICHE PERIODICHE**

### **11.1 Aggiornamento**

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di business;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, l'Amministratore Delegato può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'O.d.V., riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, eventuali accadimenti riscontrati dall'O.d.V. che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dallo stesso al Consiglio di Amministrazione, affinché possa assumere le delibere di propria competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate. L'O.d.V. è costantemente informato dai responsabili delle funzioni aziendali in merito all'introduzione o agli aggiornamenti più significativi delle procedure operative.

### **11.2 Verifiche Periodiche**

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società nelle aree a rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'O.d.V.. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'O.d.V. e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.