

Reti S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Approvato dal

Consiglio di Amministrazione del 28 settembre 2023

Indice

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Struttura del documento | 8 |
| Parte Generale | 9 |
| 1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 | 10 |
| 1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti | 10 |
| 1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni | 10 |
| 1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente | 12 |
| 1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo..... | 14 |
| 1.5. I reati commessi all'estero | 15 |
| 1.6. Le sanzioni | 15 |
| 1.7. Le vicende modificative dell'ente | 17 |
| 2. Reti S.p.A.: la Società | 18 |
| 3. Finalità del Modello | 18 |
| 4. Modello e Codice Etico | 19 |
| 5. Metodologia di predisposizione del Modello di Reti S.p.A. | 19 |
| 6. Modifiche ed aggiornamento del Modello..... | 20 |
| 7. Reati rilevanti per Reti S.p.A. | 21 |
| 8. Destinatari del Modello..... | 22 |
| 9. Organismo di Vigilanza | 23 |
| 9.1. Funzione..... | 23 |
| 9.2. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza | 23 |
| 9.3. Requisiti di eleggibilità | 25 |
| 9.4. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso | 26 |
| 9.5. Attività e poteri | 27 |
| 9.6. Flussi informativi da e verso l'OdV | 28 |
| 9.7. Segnalazioni all'OdV..... | 29 |
| 9.7.1 Sistema di Whistleblowing..... | 30 |
| 10. Prestazioni da parte di terzi | 31 |
| 11. Il Sistema Disciplinare | 31 |
| 12. Comunicazione e formazione del personale aziendale..... | 32 |
| Parte Speciale | 34 |
| 1. Introduzione | 35 |
| 2. Principi generali di comportamento | 35 |
| 3. Protocolli generali di prevenzione..... | 35 |
| A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto) | 38 |
| A.1. Premessa | 38 |
| A.2. Reati applicabili | 39 |
| A.3. Attività sensibili | 43 |
| A.4. Protocolli specifici di prevenzione..... | 44 |
| A.5. Flussi informativi verso l'OdV | 53 |
| B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto)..... | 54 |
| B.1. Reati applicabili | 54 |
| B.2. Attività sensibili | 55 |
| B.3. Protocolli specifici di prevenzione..... | 56 |

| | | |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| B.4. | Flussi informativi verso l'OdV | 58 |
| C. | Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali (art. 24-ter del Decreto e art. 10, L. 146/2006)..... | 59 |
| C.1. | Reati applicabili | 59 |
| C.2. | Attività sensibili | 60 |
| C.3. | Protocolli specifici di prevenzione..... | 61 |
| C.4. | Flussi informativi verso l'OdV | 63 |
| D. | Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto) | 64 |
| D.1. | Reati applicabili | 64 |
| D.2. | Attività sensibili | 64 |
| D.3. | Protocolli specifici di prevenzione..... | 64 |
| D.4. | Flussi informativi verso l'OdV | 65 |
| E. | Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto) | 66 |
| E.1. | Reati applicabili | 66 |
| E.2. | Attività sensibili | 66 |
| E.3. | Protocolli specifici di prevenzione..... | 66 |
| E.4. | Flussi informativi verso l'OdV | 68 |
| F. | Reati societari (art. 25-ter del Decreto) | 69 |
| F.1. | Reati applicabili | 69 |
| F.2. | Attività sensibili | 71 |
| F.3. | Protocolli specifici di prevenzione..... | 72 |
| F.4. | Flussi informativi verso l'OdV | 76 |
| G. | I reati in materia di abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto) | 77 |
| G.1. | Reati applicabili | 77 |
| G.2. | La responsabilità della società dipendente dagli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato (art. 187-quinquies TUF) | 78 |
| G.3. | Le informazioni privilegiate | 79 |
| G.4. | Attività sensibili | 79 |
| G.5. | Protocolli specifici di prevenzione | 80 |
| G.6. | Principi procedurali specifici | 81 |
| G.7. | Flussi informativi verso l'OdV | 81 |
| H. | Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto) | 82 |
| H.1. | Reati applicabili | 82 |
| H.2. | Attività sensibili | 84 |
| H.2.1. | Premessa..... | 84 |
| H.2.2. | Attività sensibili | 85 |
| H.2.2.1. | Suddivisione delle attività | 85 |
| H.2.2.2. | Attività a rischio di infortunio e malattia professionale | 86 |
| H.2.2.3. | Attività a rischio di reato | 86 |
| H.3. | Principi generali di comportamento | 87 |
| H.4. | Protocolli specifici di prevenzione..... | 88 |
| H.5. | Ulteriori controlli..... | 97 |
| H.6. | Attività di <i>audit</i> per la verifica periodica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure | 99 |
| H.7. | Flussi informativi verso l'OdV | 100 |
| I. | Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto) | 101 |

| | | |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| I.1. | Reati applicabili | 101 |
| I.2. | Premessa: il reato di Autoriciclaggio | 101 |
| I.3. | Attività sensibili..... | 102 |
| I.4. | Protocolli specifici di prevenzione..... | 103 |
| I.5. | Flussi informativi verso l'OdV | 106 |
| J. | Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25- <i>octies</i> .1 del Decreto) | 107 |
| J.1. | Reati applicabili | 107 |
| J.2. | Attività sensibili | 108 |
| J.3. | Protocolli specifici di prevenzione..... | 108 |
| J.4. | Flussi informativi verso l'OdV | 109 |
| K. | Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25- <i>novies</i> del Decreto)..... | 110 |
| K.1. | Reati applicabili | 110 |
| K.2. | Attività sensibili | 110 |
| K.3. | Protocolli specifici di prevenzione..... | 110 |
| K.4. | Flussi informativi verso l'OdV | 111 |
| L. | Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25- <i>decies</i> del Decreto) | 112 |
| L.1. | Reato applicabile..... | 112 |
| L.2. | Attività sensibili e prevenzione | 112 |
| M. | Reati ambientali (art. 25- <i>undecies</i> del Decreto)..... | 113 |
| M.1. | Reati applicabili | 113 |
| M.2. | Attività sensibili | 114 |
| M.3. | Protocolli di carattere generale | 116 |
| M.4. | Protocolli specifici di prevenzione..... | 119 |
| M.4.1 | Gestione della <i>Compliance</i> ambientale..... | 119 |
| M.4.1.1 | Fattispecie di reato rilevanti per la descritta attività | 119 |
| M.4.2 | Gestione dei fornitori a rilevanza ambientale (manutenzioni e rifiuti) | 120 |
| M.4.2.1 | Fattispecie di reato rilevanti per la descritta attività | 120 |
| M.4.4 | Gestione dei rifiuti..... | 121 |
| M.4.4.1 | Fattispecie di reato rilevanti per la descritta attività | 122 |
| M.4.5 | Sviluppo e manutenzione delle infrastrutture (compresa la gestione cantieri, bonifiche e supervisione appaltatori) | 122 |
| M.4.5.1 | Fattispecie di reato rilevanti per la descritta attività | 124 |
| M.5. | Flussi informativi verso l'OdV | 124 |
| N. | Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25- <i>duodecies</i> del Decreto) | 125 |
| N.1. | Reato applicabile..... | 125 |
| N.2. | Attività sensibili | 125 |
| N.3. | Protocolli specifici di prevenzione..... | 125 |
| N.4. | Flussi informativi verso l'OdV | 126 |
| O. | Razzismo e xenofobia (art. 25- <i>terdecies</i> del Decreto) | 127 |
| O.1. | Reati applicabili | 127 |
| O.2. | Protocolli specifici di prevenzione | 127 |
| O.3. | Flussi informativi verso l'OdV..... | 127 |
| P. | Reati tributari (art. 25- <i>quinguedecies</i> del Decreto)..... | 128 |
| P.1. | Reati applicabili..... | 128 |
| P.2. | Attività Sensibili..... | 130 |
| P.3. | Protocolli specifici di prevenzione | 131 |
| P.4. | Flussi informativi verso l'OdV | 135 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------|-----|
| Q. Contrabbando (art. 25- <i>sexiesdecies</i> del Decreto)..... | 136 |
| Q.1. Reati Applicabili..... | 136 |
| Q.2. Attività Sensibili | 139 |
| Q.3. Protocolli specifici di prevenzione | 139 |
| Q.4. Flussi informativi verso l'OdV..... | 140 |

Definizioni

- **Società o Reti:** Reti S.p.A., con sede legale in Via Dante, 6, 21053 Busto Arsizio (VA).
- **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **PA:** Pubblica Amministrazione.
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato il 31 marzo 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
- **Codice Etico:** quale abbreviativo di “Codice Etico e di Condotta”, rappresenta uno strumento di autoregolamentazione, adottato dalla Società, che definisce e condivide i principi e i valori in cui la Società si riconosce, nonché le norme essenziali di comportamento che tutti i soggetti che si interfacciano con l’organizzazione sono tenuti a rispettare nello svolgimento delle proprie attività quotidiane.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.

- **Partner:** le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** statuto, organigrammi, conferimenti di poteri, *job description*, *policy*, procedure, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti della Società.

Struttura del documento

Il presente documento è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D. Lgs. n. 231/2001, con particolare attenzione – per quanto di rilievo – alla normativa specificamente applicabile alla Società, alla descrizione dei reati rilevanti per la Società, all'indicazione dei destinatari del Modello, ai principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, alla definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, all'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività "sensibili" (attività considerate a rischio di reato dalla Società e rispetto alle quali sono state eseguite analisi dei rischi) ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il *risk self assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- gli Strumenti di attuazione del Modello.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda e sulla intranet aziendale.

Reti S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

Parte Generale

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

1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali in materia di tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995), di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri (Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997) e di lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali (Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997).

La natura di questa forma di responsabilità è di genere “misto” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. L’ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, ma l’accertamento della responsabilità avviene osservando le disposizioni del codice di procedura penale: il Pubblico Ministero contesta l’illecito, mentre compete al giudice penale l’irrogazione della sanzione.

La responsabilità amministrativa dell’ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato, permanendo anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia (art. 8 Decreto). 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, 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 ed agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati) (art. 1 Decreto).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un’ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) 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.

1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L’ente può essere chiamato 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 (c.d. principio di doppia legalità).

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, i “Reati Presupposto”):

- 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*);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-*quater*.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies*) nonché autoriciclaggio;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1);
- 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-*quinqesdecies*);
- contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);

- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septesdecies*);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*octiesdecies*);
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società sono oggetto di approfondimento al paragrafo 7 della presente Parte Generale.

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'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. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre ricompresi in questa categoria tutti quei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di un'unità organizzativa dell'ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti, i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i Consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

L'ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 Decreto).

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; 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 l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “vantaggio” sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

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 es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. Inoltre, è importante evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) 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.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente 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;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente 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 l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente 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 l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato 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: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività o i comportamenti dei soggetti cui risulti più agevole la realizzazione del reato presupposto.

1.4. 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 di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se 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.

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

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

- 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 ancora laddove muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

1.5. I reati commessi all'estero

In base al disposto di cui all'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'ente;
- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

1.6. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- *sanzione pecuniaria*: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente 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 dell'ente;
- *sanzioni interdittive*: le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- ✓ l'ente 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;
- ✓ 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.

Le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente nella commissione del reato e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 Decreto);

- *confisca*: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca – anche per equivalente – del prezzo o del profitto del reato, comprensivo di beni o altre utilità. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;

- *pubblicazione della sentenza di condanna*: è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 Decreto). La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale, nonché mediante affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente, una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, a spese dell'Ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

1.7. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di 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 (art. 28 Decreto). 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 o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. Reti S.p.A.: la Società

La Società Reti S.p.A. è attiva nel settore nel campo Business & IT Consulting, e la sua realtà costituisce uno dei punti di riferimento del settore. La *mission* della Società è quella di offrire supporto al cliente lungo tutto il processo di innovazione tecnologica e manageriale volta al miglioramento del Business, garantendo un rapporto di lungo periodo basato su efficienza ed affidabilità.

Il sistema di *corporate governance* della Società è così articolato:

- *Assemblea*: è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto;
- *Organo Amministrativo*: alla data di approvazione del presente documento la gestione della Società è affidata ad un Consiglio di Amministrazione, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della stessa, esclusi soltanto quelli riservati per legge in via esclusiva all'Assemblea;
- *Collegio Sindacale*: organo deputato al controllo della gestione sociale;
- *Controllo contabile*: esercitato da una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

3. Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello la Società intende adempiere puntualmente al Decreto migliorando e rendendo quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e di *corporate governance* già esistenti, nonché sensibilizzare tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio di Reti S.p.A..

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 costituirà 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:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità. La Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;

- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni, sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile, e in breve tempo, il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

4. Modello e Codice Etico

Reti S.p.A. ha adottato il proprio Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 maggio 2017. Al suo interno vengono formalizzati i principi ed i valori etico-sociali che devono permeare il comportamento della Società, e dei destinatari in generale, già fatti propri nella prassi operativa anteriormente all'emanazione del D. Lgs. n. 231/2001.

Lo sviluppo del Modello tiene in considerazione dei valori positivizzati all'interno del Codice Etico; il loro insieme da origine ad un *corpus* di norme interne preposte alla diffusione di una cultura dell'etica e di trasparenza aziendale, anche mediante una valorizzazione dei principi di correttezza, trasparenza e legalità.

5. Metodologia di predisposizione del Modello di Reti S.p.A.

Il Modello di Reti S.p.A. è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, conformemente all'evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare, nonché alle eventuali modifiche normative che interverranno in materia.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe, di poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D. Lgs. n. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società procede ad adottare la presente versione del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 11 maggio 2017.

6. Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera dell'Organo Amministrativo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dall'Amministratore Delegato e dalle Funzioni responsabili in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, l'Amministratore Delegato della Società può provvedervi in maniera autonoma, dopo avere sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, riferendone al Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta all'Organo Amministrativo, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. L'Amministratore Delegato provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la parte speciale del Modello; tali modifiche saranno oggetto di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile. L'Organismo di Vigilanza viene costantemente informato con riguardo alle operazioni di aggiornamento e implementazione di nuove procedure operative, rispetto alle quali conserva la facoltà di esprimere parere.

7. Reati rilevanti per Reti S.p.A.

In considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, il *management* coinvolto nell'analisi ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- 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*);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1);
- 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*)
- reati tributari (art. 25-*quinqesdecies*);
- contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

Non sono invece stati considerati rilevanti per la Società i delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*), i delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*), le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1), le frodi in competizioni sportive, l'esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*) in quanto la Società non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.

Il presente documento individua, nella successiva Parte Speciale, per ciascuna categoria di reati rilevanti per Reti S.p.A., le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati, e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi di prevenzione e presidi di controllo.

La Società valuta costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, già previsti o di futura previsione nel Decreto.

8. Destinatari del Modello

Il Modello di Reti S.p.A. si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai Dipendenti della Società, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività;
- ai Consulenti e a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della stessa.

L'Organo Amministrativo e i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni ivi contenute nonché quelle previste negli Strumenti di attuazione del Modello.

9. Organismo di Vigilanza

9.1. Funzione

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici (art. 6, co. 1, lett. b, Decreto).

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come individuati nel paragrafo precedente;
- sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo all'Organo Amministrativo.

9.2. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- *autonomia e indipendenza*: l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo.

I concetti di autonomia ed indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività aziendale, dei presidi di controllo, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in

particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione gerarchica più elevata possibile, rispondendo, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo.

Inoltre, per maggiormente garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo mette a disposizione risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidati, approvando nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, così come da proposta dell'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando rispetto a chi ed a che cosa devono essere assicurate queste garanzie. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

Ancora, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- ✓ essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli Amministratori di Reti S.p.A. o di altra società ad essa collegata;
 - ✓ trovarsi in qualsiasi altra situazione di conflitto di interessi.
- *professionalità*: l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale.

Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), è attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico *budget* di spesa, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad es. in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza, sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc..

- *continuità d'azione*: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza composto esclusivamente da membri interni all'ente, con evidente diminuzione del requisito – indispensabile – di autonomia. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

L'Organismo di Vigilanza è composto, nel rispetto dei criteri di cui sopra, in forma collegiale da due membri, uno dei quali è nominato Presidente dell'OdV.

9.3. Requisiti di eleggibilità

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136») e successive modifiche ed integrazioni;
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 e ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - ✓ per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
 - ✓ per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stati sottoposti alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-*quater* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV.

9.4. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

L'Organo Amministrativo, con provvedimento motivato, nomina i componenti dell'Organismo di Vigilanza, dopo averne verificato la sussistenza dei requisiti come delineati ai paragrafi che precedono. La decisione non dovrà fondarsi soltanto sui *curricula*, dovendo essere valorizzate anche le dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati, tra cui quelle attestanti l'assenza di motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'OdV rimane in carica sino alla scadenza dell'Organo Amministrativo che ha provveduto alla sua nomina. I membri dell'OdV possono essere rieletti.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV continua comunque a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina del nuovo Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera dell'Organo Amministrativo per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

È fatto obbligo per ciascun membro dell'OdV di comunicare all'Organo Amministrativo, tramite il Presidente dell'OdV, la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti. L'Organo Amministrativo, con provvedimento motivato, revoca il membro dell'OdV non più idoneo, provvedendo immediatamente alla nomina di un sostituto.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della sua scadenza naturale, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

Ciascun componente dell'OdV può, in qualsiasi istante, recedere dall'incarico, con l'osservanza delle modalità stabilite nel regolamento dell'Organismo stesso.

In caso di decadenza o recesso di uno dei componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

9.5. Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno quattro volte l'anno, nonché ogni qualvolta uno dei membri lo ritenga necessario, motivando sull'opportunità della convocazione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono delegare l'espletamento di specifiche funzioni in via esclusiva al Presidente. Di ogni riunione dell'OdV viene redatto processo verbale.

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 all'Organo Amministrativo, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da altro organismo o struttura aziendale, fermo il potere di verifica dell'Organo Amministrativo in ordine alla coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, 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 o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società. Ancora, l'OdV si coordina con le Funzioni aziendali responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello, potendosi avvalere, per l'esercizio della propria attività, dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

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

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere, o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;

- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli Amministratori, al Collegio Sindacale ed ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a Consulenti, Partner della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al paragrafo 8;
- verificare i principali atti societari e contratti conclusi dalla Società in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre all'Organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, così come meglio specificate nel documento "Sistema Disciplinare";
- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con l'Organo Amministrativo, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D. Lgs. n. 231/2001;
- redigere, con cadenza annuale, una relazione scritta all'Organo Amministrativo, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 9.6.;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Organo Amministrativo;
- coordinarsi con i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti al fine di individuare le tipologie dei destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

9.6. Flussi informativi da e verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire all'Organo Amministrativo, con due diverse modalità:

- su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza;
- su base annuale, tramite una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:
 - ✓ la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante l'anno;

- ✓ eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- ✓ eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- ✓ la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- ✓ le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;
- ✓ una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- ✓ eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- ✓ un rendiconto delle spese sostenute.

L'Organo Amministrativo, il Presidente e l'Amministratore Delegato hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi sociali per motivi urgenti. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona al Collegio Sindacale, almeno annualmente, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'OdV:

- segnala al Collegio Sindacale 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.

9.7. **Segnalazioni all'OdV**

L'OdV provvede a stabilire i più appropriati canali di comunicazione attraverso cui gli interlocutori della Società (in via esemplificativa, dipendenti, membri di organi sociali, e, in genere, terze parti con cui la Società intrattenga rapporti di natura commerciale) sono tenuti ad inoltrare segnalazioni circa una effettiva o sospetta violazione del Modello, una situazione che possa evolvere verso la commissione di uno dei reati presupposto ex Decreto, ovvero proporre suggerimenti o spunti di riflessione per un possibile miglioramento del Modello.

L'OdV analizza tutte le segnalazioni, ancorché pervenute in forma anonima, nel corso della prima riunione successiva alla ricezione delle stesse, o immediatamente ove ne ravvisi l'opportunità.

Se la segnalazione: (i) risulta precisa e circostanziata; (ii) reca chiara indicazione di fatti specifici e circostanze concrete; e (iii) riferisce di violazioni del Modello organizzativo, l'OdV è tenuto a svolgere una indagine.

A) A tal fine, l'OdV compie le più adeguate verifiche per accertare la veridicità e la fondatezza dei fatti esposti e, se del caso, acquisisce informazioni dall'autore della segnalazione ed il presunto responsabile della violazione segnalata.

B) Le audizioni sono realizzate dall'OdV e di esse viene sempre redatto processo verbale.

C) Qualora all'esito delle indagini l'OdV giunga ad un accertamento di fondatezza dei fatti denunciati e di imputabilità della violazione ad una o più persone, l'OdV provvede, per un verso, a suggerire le eventuali azioni correttive sul Modello e, per altro verso, ad informare delle conclusioni cui è pervenuto il Consiglio di Amministrazione.

D) Qualora all'esito delle indagini l'OdV non giunga alle predette conclusioni, proporrà misure correttive o integrazioni del Modello giudicate adeguate a ridurre il rischio di commissione di reati o di violazioni analoghe a quelle segnalate. Se del caso, l'OdV potrà formulare raccomandazioni nei confronti di persone comunque coinvolte nella vicenda denunciata.

E) Nel caso in cui la segnalazione difetti di uno o più dei requisiti indicati ai punti che precedono, l'OdV potrà svolgere le verifiche che sia possibile realizzare, avuto riguardo alla natura e qualità delle informazioni rese dal denunciante ed alla ragionevolezza e verosimiglianza delle violazioni segnalate.

F) Qualora all'esito delle verifiche condotte l'OdV accerti che la segnalazione sia meramente diffamatoria o, comunque, assolutamente generica, la archiverà motivando la decisione e dandone atto nella riunione in cui tale decisione verrà adottata.

G) Qualora all'esito delle verifiche condotte, l'OdV giunga ad un accertamento di fondatezza dei fatti denunciati e di imputabilità della violazione ad una o più persone, informerà delle conclusioni cui è pervenuto l'Amministratore Delegato ed il Collegio Sindacale.

In ogni caso, l'OdV valuta e suggerisce alle competenti funzioni aziendali l'adozione delle misure correttive o delle integrazioni del Modello, giudicate opportune per ridurre il rischio di commissione di reati o di violazioni analoghe a quelle segnalate ed eventualmente riscontrate.

9.7.1 Sistema di Whistleblowing

Per "*whistleblowing*" si intende qualsiasi segnalazione riguardante sospette condotte non conformi alla legge, a quanto stabilito dal Codice Etico e dal Modello 231 adottati dalla Società.

La Società si è dotata di una procedura *whistleblowing* contenente le linee guida per la gestione delle segnalazioni, gli strumenti di comunicazione, i soggetti segnalanti e segnalati, la procedura istruttoria, le conseguenze disciplinari e, infine, i meccanismi di garanzia e tutela dei soggetti segnalanti.

10. Prestazioni da parte di terzi

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (ad es. altre società, Consulenti, Partner, ecc.), devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico e di Condotta, nonché le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001 così operando in linea con essi, a pena di risoluzione del contratto medesimo ex art. 1456 c.c.;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie formulate dall'OdV di Reti S.p.A..

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per Reti S.p.A. di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.) laddove sia ravvisata, quale che sia la forma mediante la quale la Società venga a conoscenza della situazione di fatto, una violazione dei punti precedenti.

11. Il Sistema Disciplinare

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme alla legge, al Modello, agli Strumenti di attuazione del Modello ed al Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Reti S.p.A. ha adottato un Sistema Disciplinare diretto a sanzionare le violazioni di cui sopra, qualora commesse dai soggetti posti in posizione apicale, da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, ovvero operanti in nome e/o per conto della stessa (c.d. Terzi Destinatari).

Ogni violazione del Modello o degli Strumenti di attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza (o ad altro Organo preposto alla sua ricezione, come meglio specificato nel documento "Sistema Disciplinare") che provvederà, garantendo la riservatezza, con gli accertamenti dovuti. L'accertamento condotto dall'OdV non sostituisce le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare, che potrà/dovrà pur sempre procedere con l'addebito delle contestazioni.

La disciplina di dettaglio sulle violazioni dei principi, delle norme e delle procedure previste dal Modello, commesse dai soggetti cui questo si riferisce, è contenuta all'interno del documento Sistema Disciplinare, consegnato ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti contestualmente al corso di formazione sul Modello ex D. Lgs. n. 231/2001, ovvero pubblicato all'interno della Intranet aziendale.

Il Sistema disciplinare suddivide le possibili violazioni in due categorie; da un lato le violazioni dei principi del Codice Etico o delle procedure previste dal Modello (con ulteriore differenziazione a seconda che da queste sia derivato, o meno, la commissione di uno dei reati presupposto) e, dall'altro lato, le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nel Sistema Disciplinare sono indicate, con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello. Con specifico riguardo ai Terzi Destinatari, sono previste, tra le altre, sanzioni di natura contrattuale. Ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e adeguatezza, nonché del principio del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato rispetto al procedimento di contestazione della violazione.

Ancora, il Sistema Disciplinare definisce il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione, articolandolo in due momenti: la fase della contestazione della violazione all'interessato e la fase di determinazione e di successiva applicazione della sanzione.

Da ultimo, il Sistema Disciplinare si preoccupa di regolare il procedimento sanzionatorio nel caso in cui dovessero riscontrarsi condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del soggetto che ha effettuato una segnalazione, ovvero in caso di violazione degli obblighi di tutela della riservatezza posti a favore del segnalante dalla procedura di gestione delle segnalazioni. In particolare, il soggetto che dovesse realizzare le condotte di cui al presente paragrafo, sarà sottoposto alle misure disciplinari che precedono, conformemente alla posizione aziendale ricoperta. Alle stesse sanzioni soggiace il segnalante che ha effettuato segnalazioni pretestuose o emulative, nonché qualora sia emersa la mala fede o la colpa grave del soggetto segnalante, accertata giudizialmente secondo quanto previsto al par. 9.7.1.

12. Comunicazione e formazione del personale aziendale

La comunicazione verso l'esterno del Modello e dei suoi principi ispiratori è curata dall'Amministratore Delegato con il supporto delle Funzioni competenti, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es. sito internet aziendale, apposite *brochure*, ecc.). La diffusione di questi valori è rivolta ai soggetti di cui al paragrafo 8 del Modello, al personale esterno alla Società, nonché alla collettività in generale.

La formazione del personale aziendale relativa al Modello è affidata operativamente all'Organo Amministrativo che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari.

La Società formalizza e attua specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le Direzioni e Funzioni aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborati dall'OdV.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i destinatari ed è gestita dall'Organo Amministrativo in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, che si adopera affinché i programmi di formazione siano efficacemente erogati.

La Società predispose mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento, e ciò al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc..

La formazione è erogata da soggetti esperti e muniti di competenze specifiche in relazione alle discipline regolate dal Decreto. L'Organismo di Vigilanza può vagliare l'opportunità di procedere con la formazione anche tramite modalità a distanza o mediante l'impiego di sistemi informatici.