

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**
ex D. Lgs. n. 231/2001

PARTE GENERALE



**Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo
adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.
dalla Società
FIBER TELECOM S.p.A.**

Data di approvazione	Firma

Elenco revisioni

n. rev.	Data	Oggetto	Firma

ELENCO DEGLI AGGIORNAMENTI

Il presente documento è aggiornato alla luce delle seguenti modifiche legislative:

- **L. 9 ottobre 2023 n. 137** di conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 10 agosto 2023 n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione;
- **L. 10 agosto 2023 n. 103** di conversione in legge, con modificazioni, del D. L. 13 giugno 2023 n. 69, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano;
- **L. 14 luglio 2023 n. 93** recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto di autore mediante le reti di comunicazione elettronica;
- **D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24**, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (cd. Decreto *Whistleblowing*);
- **D. Lgs. 2 marzo 2023 n. 19** attuativo della Direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere.



INDICE

1. IL QUADRO NORMATIVO	5
1.1. Introduzione	5
1.2. La responsabilità amministrativa da reato degli enti	5
1.3. Le sanzioni applicabili all'ente	10
1.4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo definito dal Decreto 231	16
2. LA SOCIETÀ	19
2.1. FIBER TELECOM S.p.A.	19
2.2. Il Modello organizzativo di FIBER TELECOM S.p.A.	21
2.3. Il Codice Etico di FIBER TELECOM S.p.A.	22
2.4. Il sistema delle deleghe	22
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
3.1. La struttura dell'Organismo di Vigilanza	24
3.2. L'Organismo di Vigilanza di FIBER TELECOM S.p.A.	25
3.3. Poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza	26
3.4. I flussi informativi	27
4. SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING	30
4.1. Condotte oggetto di segnalazione	30
4.2. Modalità di segnalazione delle violazioni	30
a) Canali di segnalazione interna	31
b) Canali di segnalazione esterna	32
4.3. Misure di protezione del segnalante	33
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE	35
5.1. Principi del sistema disciplinare	35
5.2. Misure applicabili nei confronti dei soggetti apicali	36
5.3. Misure applicabili nei confronti dei soggetti subordinati	37
5.4. Misure applicabili nei confronti di soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con la Società	38
5.5. Misure applicabili nei confronti di chi viola il Decreto Whistleblowing	38
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO 231	40
6.1. Principi generali	40
6.2. Comunicazione del modello 231	40
6.3. Formazione	41

1. IL QUADRO NORMATIVO

1.1. INTRODUZIONE

Il Legislatore italiano, prendendo atto della realizzazione di gravi condotte illecite attraverso le forme d'impresa, ha introdotto nell'ordinamento giuridico nazionale la disciplina della *responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 si applica infatti agli Enti dotati di personalità giuridica, alle Società e alle Associazioni anche prive di personalità giuridica con esclusione dello Stato, degli Enti pubblici territoriali, degli Enti pubblici non economici nonché degli altri Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Alla luce del Decreto 231 anche le Società private possono dunque essere chiamate a rispondere degli illeciti commessi nel loro interesse o vantaggio da parte delle persone fisiche che li rappresentano o che sono comunque inserite nella loro struttura.

Al di là della terminologia utilizzata, il sistema introdotto dal Decreto 231 coniuga i tratti dell'ordinamento penale e di quello amministrativo, configurando un "*tertium genus*" di responsabilità, compatibile con i principi costituzionali di colpevolezza e di responsabilità per fatto proprio.

Ed infatti, secondo il sistema delineato dal Decreto 231, la commissione di un reato da parte di un soggetto interno alla Società può comportare - ove sussistano tutti i presupposti richiesti dal Decreto - l'istaurazione di un procedimento penale sia a carico della persona fisica autrice del fatto illecito, sia a carico della Società che ne abbia tratto un vantaggio, con la conseguente l'applicazione in capo a quest'ultima di sanzioni che incidono fortemente sull'esercizio dell'attività d'impresa.

Sebbene l'accertamento del presunto illecito per entrambi i soggetti sia affidato al giudice penale, la responsabilità dell'autore del reato e quella dell'ente giuridico rimangono distinte ed autonome, atteso che la responsabilità dell'ente prescinde dalla punibilità in concreto dell'autore del reato, non assumendo alcuna rilevanza la circostanza che quest'ultimo non sia stato identificato, non sia imputabile o che il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

Il sistema delineato dal Legislatore non prevede, tuttavia, la responsabilità *tout court* dell'ente, ma la esclude o la attenua qualora lo stesso abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

1.2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO DEGLI ENTI

La Società può essere chiamata a rispondere della commissione di un illecito soltanto qualora:

a) il reato commesso rientri nel catalogo dei delitti espressamente indicati dal Decreto 231

La responsabilità della Società sussiste soltanto se il reato commesso rientra tra quelli espressamente indicati nel Decreto 231 (cd. reati presupposto). Tuttavia, si precisa che l'elenco predisposto dal Legislatore è assai ampio ed eterogeneo, comprendendo i seguenti delitti:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* D. Lgs. n. 231/2001);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 D. Lgs. n. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*1. D. Lgs. n. 231/2001);
- Reati societari (art. 25 *ter* D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* D. Lgs. n. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*1. D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Abusi di mercato (art. 25 *sexies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 *octies*.1 D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25 *undecies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* D. Lgs. n. 231/2001);

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25 *quiesdecies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies* D. Lgs. n. 231/2001).

Per una disamina approfondita delle singole fattispecie di reato e delle relative modalità attuative si rinvia al *Catalogo dei reati presupposto*, allegato al presente Modello 231.

b) il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale o da loro sottoposti

Nello specifico, possono definirsi soggetti apicali coloro che si pongono al vertice della struttura aziendale e che si identificano con la stessa, esprimendo la volontà dell'impresa. Si tratta, secondo la previsione legislativa, di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

A titolo esemplificativo, sono soggetti apicali: i rappresentanti legali, i direttori generali, gli amministratori, i dirigenti, i direttori, i preposti alle sedi secondarie, i soci, nonché tutti i soggetti delegati dai soci e/o dai rappresentanti legali ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o delle sedi distaccate. Sono esclusi i membri del Collegio Sindacale in quanto non esercitano funzioni gestorie ma hanno solo poteri di controllo.

La seconda categoria è invece rappresentata dalle persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali e racchiude i dipendenti dell'ente e tutti coloro che, per mandato o per contratto, agiscono in suo nome, conto o interesse quali, ad esempio, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il medico competente, i collaboratori o i parasubordinati. Con riguardo ai consulenti esterni che operano continuativamente per la società (agenti o fornitori), occorre valutare l'effettivo svolgimento di mansioni aziendali sotto la direzione o il controllo di soggetti apicali, secondo quanto previsto dalla normativa giuslavoristica.

L'individuazione di tali figure richiede un approccio elastico e di tipo funzionale, incentrato sull'attività concretamente svolta dal soggetto autore del reato presupposto. Inoltre, la differenza tra le due categorie soggettive non è puramente formale ma produce incisive conseguenze sul piano probatorio.

Ed infatti, in caso di commissione di un reato presupposto da parte di un soggetto subordinato, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di

direzione o vigilanza e, dunque, se vi sia stato un *deficit* di controllo da parte dei soggetti a ciò preposti. L'inosservanza di tali obblighi è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Per ciò che concerne i reati commessi dai soggetti in posizione apicale, sussiste invece una presunzione di responsabilità a carico dell'ente che può essere superata soltanto fornendo la prova della correttezza del proprio operato, dimostrando in particolare che:

- a) *l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- b) *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;*
- c) *gli autori hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione adottati e attuati dall'ente;*
- d) *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dell'ente dotato di poteri di iniziativa e controllo.*

In sostanza, in caso di commissione di un reato presupposto da parte di un soggetto apicale, l'ente che non vorrà incorrere nelle pesanti sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 dovrà dimostrare di aver fatto tutto il possibile per evitare la commissione del predetto reato, avendo adottato efficaci e idonei Modelli di organizzazione e di gestione, provando altresì che l'autore abbia attuato una condotta ingannevole e subdola, di aggiramento e non di semplice "frontale" violazione delle prescrizioni adottate (Cass. Pen., Sez. V, 18.12.2013 n. 4677).

c) il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente

Per configurare la responsabilità della persona giuridica è infine necessario che l'ente abbia tratto un profitto o un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Dottrina e giurisprudenza concordano nel ritenere che i termini "*interesse*" e "*vantaggio*" abbiano un differente significato e siano, pertanto, alternativi e concorrenti.

L'*interesse* ha una valenza soggettiva e si riferisce alla volontà della persona fisica che ha materialmente commesso il reato: questi deve aver agito con l'intento di favorire l'ente, anche solo parzialmente o indirettamente. L'indagine sulla sussistenza di tale requisito richiede una verifica *ex ante*, avendo riguardo all'intenzione posseduta dall'agente al momento della commissione del fatto, secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo.

La responsabilità dell'ente sussiste anche quando, perseguendo il proprio autonomo interesse, la condotta illecita appaia *ex ante* in grado di realizzare anche quello del soggetto collettivo, essendo poi del tutto irrilevante che lo stesso effettivamente venga conseguito (*cf.* Cassazione Penale, Sez. II, 5.10.2017 n. 295).

Si attribuisce invece al vantaggio una connotazione di tipo oggettivo, relativa ai risultati effettivi della condotta tenuta dal soggetto agente e che possono essere conseguiti dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse. Il vantaggio richiede sempre una valutazione *ex post*, operata sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito (Cass. Pen., Sezioni Unite, 24.4.2014, Espenhahn) a nulla rilevando l'assenza di un fine *pro societate*.

Non è necessario che abbiano un contenuto strettamente economico, ben potendo consistere anche nell'acquisizione di particolari posizioni di mercato e/o di vantaggi strategici.

Secondo la giurisprudenza, il vantaggio è integrato anche da un esiguo, ma oggettivamente apprezzabile, risparmio di spesa e può altresì consistere nella velocizzazione dell'attività d'impresa, tale da incidere sui tempi di lavorazione (Cassazione Pen., Sez. III, 16.03.2023 n. 26805) o nel risparmio dei costi aziendali relativi alle consulenze, agli interventi strumentali necessari nonché alle attività di formazione e informazione del personale in materia antinfortunistica (Cass. Pen., Sez. IV, 19.02.2015 n. 18073).

Con specifico riferimento ai reati di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* D. Lgs. n. 231/2001), secondo diverse pronunce della Suprema Corte di Cassazione ricorre il requisito dell'interesse dell'ente quando la persona fisica, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha consapevolmente agito allo scopo di far conseguire un'utilità alla persona giuridica. Ciò accade, ad esempio, quando la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche risulti essere l'esito, non di una semplice sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle misure di prevenzione necessarie, ma di una scelta precisamente orientata a risparmiare sui costi d'impresa: pur non volendo il verificarsi dell'infortunio in danno del lavoratore, l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di soddisfare un interesse dell'ente (ad esempio, far ottenere alla società un risparmio sui costi in materia di prevenzione). Ricorre, invece, il requisito del vantaggio per l'ente quando la persona fisica, agendo per conto dell'ente, anche non volendo la verifica dell'infortunio del lavoratore, ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche e, dunque, ha realizzato una politica d'impresa disattenta alla materia della sicurezza sul lavoro, consentendo una riduzione dei costi e un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto.

In particolare, alcuni arresti giurisprudenziali affermano che il requisito del vantaggio dell'ente si configura qualora la mancata osservanza della normativa cautelare consenta un aumento della produttività (Cass. Pen., Sez. IV, 24.09.2019 n. 43656), o può consistere anche nella velocizzazione degli interventi manutentivi che sia tale da incidere sui tempi di lavorazione (Cass. Pen., Sez. IV, 22.01.2020 n. 13575).

In tema di responsabilità degli enti derivante da reati in materia ambientale aventi natura colposa, l'interesse e il vantaggio sono stati individuati dalla giurisprudenza sotto forma di risparmio di spesa o di massimizzazione della produzione, indipendentemente dalla volontà di ottenere il vantaggio stesso. In particolare, essi possono consistere sia nel risparmio economico per l'ente determinato dalla mancata adozione di impianti o dispositivi idonei a prevenire il superamento dei limiti tabellari, sia nell'eliminazione di tempi morti cui la predisposizione e manutenzione di detti impianti avrebbero dovuto dare luogo, con economizzazione complessiva dell'attività produttiva considerando, a tal ultimo riguardo, che il risparmio a favore dell'impresa può consistere anche nella sola riduzione dei tempi di lavorazione (Cass. Pen., Sez. III, 04.10.2019 n. 3157).

Con il comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 il Legislatore ha delimitato la responsabilità del soggetto collettivo escludendola nel caso in cui il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'ente, è stato commesso dal soggetto agente perseguendo esclusivamente l'interesse proprio o di soggetti terzi.

La norma va letta in combinato disposto con l'art. 12 comma 1 lett. a) del medesimo Decreto, ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *“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 ricevuto vantaggio minimo”*.

Di conseguenza, ove l'interesse dell'agente risulti prevalente rispetto a quello dell'ente sarà possibile una mitigazione della sanzione a condizione che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

Nel caso in cui, infine, si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente non sarà affatto responsabile, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

1.3. LE SANZIONI APPLICABILI ALL'ENTE

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede due tipologie di sanzioni: quelle applicabili solo all'esito del procedimento penale, unitamente alla emissione della sentenza di condanna, e quelle cd. cautelari, applicabili in pendenza del procedimento medesimo e prima della formulazione del giudizio di responsabilità a carico dell'ente.

Rientrano nella prima categoria le seguenti sanzioni, previste dall'art. 9 del D. Lgs. n. 231/2001:

- a) **le sanzioni pecuniarie**
- b) **le sanzioni interdittive**
- c) **la confisca**
- d) **la pubblicazione della sentenza.**

La sanzione pecuniaria e la confisca sono sempre applicate in caso di accertamento della responsabilità mentre le sanzioni interdittive e la pubblicazione della sentenza sono previste solo per alcune tipologie di reato espressamente indicate dalla legge.

In particolare:

a) Le sanzioni pecuniarie, disciplinate dagli articoli 10 e seguenti del D. Lgs. n. 231/2001, costituiscono la sanzione principale applicabile in relazione a tutti gli illeciti dipendenti da reato. Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede un innovativo sistema “*per quote*” volto ad adeguare la sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'ente.

Nello specifico, il Giudice penale è chiamato ad individuare il numero delle quote applicabili all'ente (nel rispetto dei parametri previsti dal legislatore ed in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il Giudice determina altresì il valore di ciascuna quota (che può andare da un minimo di 258 euro ad un massimo di € 1.549 euro) “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*”, secondo quanto disposto dagli artt. 10 e 11 del D. Lgs. n. 231/2001.

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato (...). Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente*”.

Sebbene le sanzioni pecuniarie, per espressa previsione legislativa, non possono essere inferiori a 10.329 euro, il Decreto contempla comunque casi in cui può concedersi una loro riduzione.

In particolare, l'art. 12 comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. n. 231/2001, prevede l'applicazione di una sanzione ridotta della metà - e comunque non superiore ad euro 103.291 - quando l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato alcun vantaggio

oppure ne ha tratto un vantaggio minimo, o quando il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Inoltre, il secondo comma dell'art. 12 D. Lgs. n. 231/2001 stabilisce la riduzione da un terzo alla metà se l'ente, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, dimostra di aver integralmente risarcito il danno e di aver eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o che comunque si è efficacemente adoperato in tal senso, oppure se l'ente ha adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui tali ultime condizioni ricorrano congiuntamente, la sanzione applicabile è ridotta dalla metà ai due terzi.

b) Le sanzioni interdittive, disciplinate dagli artt. 9 e 13 del D. Lgs. n. 231/2001, sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività. Essa comporta di regola anche la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività e si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata;
- 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. Tale divieto può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate Amministrazioni;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni possono essere applicate anche congiuntamente.

La disciplina attuale prevede che le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti, e dunque quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla predetta condanna.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Tuttavia, come stabilito dal combinato disposto degli artt. 13 comma 2 e 25 comma 5 del Decreto, la durata delle sanzioni è aumentata - nello specifico, in misura non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni se il delitto è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, e non inferiore a due anni e non

superiore a quattro se il delitto è stato commesso da un soggetto in posizione subordinata - nei casi di condanna per uno dei seguenti delitti:

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per atti contrari ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione aggravata ai sensi dell'art. 319 *bis* c.p., quando l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità;
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).

La scelta della misura interdittiva da applicare e della relativa durata è determinata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “*tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*” (art. 14 D. Lgs. n. 231/2001).

Tali sanzioni possono essere applicate anche in via definitiva.

Può, infatti, essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. L'interdizione è invece *sempre* disposta in via definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati, è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Da ultimo, anche il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione o di pubblicizzare beni o servizi può essere applicato all'ente in via definitiva quando quest'ultimo è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Si segnala, inoltre, che per non pregiudicare i livelli occupazionali o per non interrompere un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità svolto dall'ente nei casi in cui ciò possa arrecare un grave pregiudizio alla collettività, l'art. 15 D. Lgs. n. 231/2001 prevede che il Giudice possa nominare un **commissario giudiziale** che proseguirà l'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata. Gli eventuali utili di gestione del periodo saranno confiscati.

L'art. 23 del Decreto delinea infine una nuova fattispecie penale in caso di trasgressione agli obblighi o ai divieti inerenti alle sanzioni o alle misure cautelari interdittive.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive *non* si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, 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.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

c) La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta con la sentenza di condanna, esclusa la parte che può essere restituita al danneggiato e salvi i diritti acquisiti da terzi in buona fede.

Il *prezzo del reato* è costituito dalle cose, dal denaro o da altre utilità date o promesse per determinare o istigare alla commissione del reato, mentre il *profitto* è da intendersi come una conseguenza economica immediata ricavata dal fatto illecito.

In via residuale, e dunque quando non è possibile eseguire la confisca diretta del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

d) La pubblicazione della sentenza di condanna a spese dell'ente stesso può essere disposta qualora sia applicata una sanzione interdittiva, mediante pubblicazione sul sito *internet* del Ministero della Giustizia nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Il Decreto disciplina inoltre il regime sanzionatorio dell'ente in presenza delle seguenti vicende modificative:

- *Cessione di azienda*: salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza;
- *Trasformazione*: resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- *Fusione*: l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione;
- *Scissione*: in caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente il giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, tiene conto delle condizioni economiche dell'ente originario. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti

a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Come anticipato, il Decreto 231 prevede inoltre la possibilità di applicare anche **misure cautelari** qualora, in caso di contestazione di un illecito amministrativo, sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere in concreto il pericolo che vengano commessi altri illeciti dello stesso tipo.

Ai sensi degli articoli 45, 53 e 54 del D. Lgs. n. 231/2001 possono essere applicate, quali misure cautelari:

- **le sanzioni interdittive sopra elencate;**
- **il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute**, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'Erario;
- **il sequestro preventivo del prezzo o del profitto del reato** (cd. sequestro diretto). In via subordinata, soltanto quando all'esito di una valutazione dello stato degli atti sullo stato patrimoniale della persona giuridica risulti impossibile il sequestro diretto del profitto del reato, potrà essere eseguito il sequestro delle somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (da ultimo, Cass. Pen. Sez. III, 17.5.2018 n. 38723). La giurisprudenza della Corte di Cassazione ritiene ammissibile anche il cd. "sequestro impeditivo" di cui all'art. 321 comma 1 del codice di procedura penale, applicabile quando vi sia il pericolo che la libera disponibilità della cosa pertinente al reato possa aggravare o protrarre le conseguenze di esso ovvero agevolare la commissione di altri reati. Tale orientamento trova il suo fondamento nell'amplissimo disposto dell'art. 34 del D. Lgs. n. 231/2001, a norma del quale *"per il procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da reato si osservano [...] in quanto compatibili, le disposizioni del codice di procedura penale e del decreto legislativo 28 luglio 1989 n. 271"* e si giustifica con il fatto che, diversamente, si teorizzerebbe per l'ente un regime privilegiato rispetto a quello generale previsto dal codice di rito, privando la collettività di un formidabile e agile strumento di tutela finalizzato a eliminare dalla circolazione beni criminogeni (*cf.* Cass. Pen. Sez. II, 10.7.2018. n. 34293). In tal caso, il "pericolo" richiesto dal Legislatore deve presentare i requisiti della concretezza ed attualità e richiede che sia dimostrata con ragionevole certezza l'utilizzazione del bene per la commissione di ulteriori reati o per l'aggravamento o la prosecuzione di quello per cui si procede (Cass. Pen. Sez. VI, 23.11.2017 n. 18183).

1.4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEFINITO DAL DECRETO 231

Dall'analisi della vigente normativa emerge che l'adozione di un Modello Organizzativo idoneo a prevenire i reati rappresenta un indiscusso vantaggio per l'ente in quanto, oltre a definire virtuose regole di condotta e *best practices* aziendali, può comportare il proscioglimento dello stesso da ogni accusa o la riduzione delle sanzioni ad esso applicabili.

Ed infatti, se il Modello organizzativo viene adottato ed efficacemente attuato:

- ✓ **prima della commissione di uno dei reati presupposto**, esso costituisce un'esimente idonea a far venir meno la responsabilità amministrativa dell'ente stesso. In tal caso, l'accertamento dell'elusione fraudolenta delle sue prescrizioni dovrà essere effettuato mediante una valutazione "ex ante", con riferimento al tempo della sua adozione ed attuazione (art. 6 D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ **in epoca successiva alla commissione del reato - ma prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - vale quale circostanza attenuante** e comporta l'abbattimento delle sanzioni (unitamente al verificarsi delle altre condizioni di cui all'art. 17 D. Lgs. n. 231/2001) o una riduzione delle sanzioni pecuniarie (art. 12 D. Lgs. n. 231/2001).

L'efficacia esimente o attenuante del Modello Organizzativo è tuttavia subordinata al rispetto di determinati requisiti indicati negli articoli 6 e 7 D. Lgs. n. 231/2001. In particolare il Modello 231 deve:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cd. *mappatura dei rischi*);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire. Si richiede, in altri termini, la definizione dei processi decisionali ed operativi e la responsabilizzazione dei diversi soggetti aziendali incaricati dello svolgimento di ogni funzione;
- c) definire modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso (cd. *flussi informativi*);
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate;
- f) essere sottoposto a verifica periodica, nonché modificato e/o aggiornato quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nella legislazione di riferimento, nell'organizzazione o nell'attività aziendale.

Al fine di rispondere a tali criteri, CONFINDUSTRIA ha dettato le Linee Guida, approvate dal Ministero della Giustizia, aventi lo scopo di delineare le concrete modalità operative di redazione dei Modelli 231, articolate nelle seguenti tre fasi (v. linee Guida CONFINDUSTRIA anno 2021):

- I. *Inventariazione degli ambiti aziendali delle attività.* La prima fase comporta una revisione globale della realtà aziendale (cd. mappatura delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti), con l'obiettivo di individuare le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultano interessate dal potenziale compimento di taluno dei reati contemplati dal Decreto.
- II. *Analisi dei rischi potenziali.* Secondariamente, occorre procedere all'esame delle possibili modalità attuative dei reati astrattamente configurabili nelle diverse aree aziendali individuate secondo il processo di cui al punto precedente.
- III. *Valutazione, costruzione e adeguamento del sistema dei controlli preventivi.* Le attività precedenti si completano con una valutazione del sistema dei controlli preventivi eventualmente esistente nonché con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, ovvero con la sua costruzione quando l'ente ne sia sprovvisto. La descrizione del sistema dei controlli preventivi dovrà garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano condotti ad un livello "accettabile". Secondo costante giurisprudenza, nelle fattispecie dolose tale livello è rappresentato da un sistema di prevenzione che non possa essere aggirato se non fraudolentemente presupponendo, dunque, un aggiramento delle "misure di sicurezza" delineate dal Modello. Diversamente, nei reati punibili a titolo di colpa (quali l'omicidio colposo e le lesioni personali colpose commesse con violazioni delle norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro, o i reati colposi ambientali) la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello nonostante la puntuale osservanza, da parte dell'Organismo di Vigilanza, degli obblighi di controllo previsti dal Decreto.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico o di comportamento
- Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro
- Protocolli manuali ed informatici
- Poteri autorizzativi e di firma
- Sistemi di controllo integrato
- Comunicazione e formazione del personale

Tali componenti devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti i seguenti principi di controllo:

- ✓ *ogni operazione, transazione o azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;*
- ✓ *nessuno può gestire in autonomia un intero processo;*
- ✓ *i controlli devono essere documentati.*

Inoltre, ai sensi del D. Lgs 10 marzo 2023 n. 24 - (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63), attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (cd. Decreto *Whistleblowing*) - devono inoltre essere previsti:

- 1) **specifici canali di segnalazione interna ed esterna** che consentano a tutti i Destinatari di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello di Organizzazione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- 2) **il divieto di ritorsione** o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni;
- 3) **il sistema disciplinare** che preveda sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2. LA SOCIETÀ

2.1. FIBER TELECOM S.p.A.

FIBER TELECOM S.p.A. è un operatore di rete che offre evoluti ed innovativi servizi di telecomunicazione per internet e cloud service provider.

La Società ha per oggetto lo sviluppo, la realizzazione e la gestione di sistemi di telecomunicazione e di telefonia, con particolare attenzione ai sistemi di comunicazione a banda larga, alla trasmissione dati e video ed alla telefonia nazionale ed internazionale, contribuendo fattivamente alla riduzione del fenomeno del *digital divide*.

Per il raggiungimento dell'oggetto sociale FIBER TELECOM S.p.A. può:

- svolgere attività di commercio elettronico e media, la commercializzazione a favore di qualsiasi soggetto dei servizi e beni attinenti a tale attività, anche di terzi;
- curare il coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario delle società cui partecipa ed il loro finanziamento;
- fornire apparecchiature e servizi di telecomunicazione integrati, anche attraverso la creazione e la gestione di una infrastruttura di trasporto multimediale;
- individuare ed assicurare la disponibilità di prodotti e servizi di telecomunicazione di avanguardia, compreso il monitoraggio continuo dei servizi per mantenere costante la qualità;
- creare ed offrire la struttura e le conoscenze necessarie per la formazione manageriale e tecnica in relazione a progetti di telecomunicazione;
- offrire consulenza strategica e realizzativa nel settore delle telecomunicazioni in genere;
- svolgere attività di ricerca e sviluppo nell'ambito delle tecnologie per le telecomunicazioni e dei processi ad esse connesse, interni ed esterni;
- effettuare tutte le attività connesse, dipendenti, ausiliarie o anche solo utili per il conseguimento degli scopi sociali.

Leader nel settore della fornitura di reti e di servizi di comunicazione elettronica, FIBER TELECOM S.p.A. è stato il primo operatore in Italia ad offrire il servizio IP Transit con la full routing table BGP completamente protetta tramite la convalida RPKI. I principali servizi forniti sono di IP transit, connettività e trasporto di backbone tra i maggiori DC e IX italiani ed europei e verso sedi cliente.

Le soluzioni di rete sono il risultato dell'integrazione di prodotti e servizi offerti da una pluralità di Partner: IP Transit provider, Internet eXchange, piattaforme di contenuti, infrastrutture data center, operatori di reti di trasporto, di accesso e di rete mobile.

La Società dispone di una sede legale, sita a Milano, in via Caldera n. 21 e di una sede locale ed operativa, sita a Palermo, in via Resuttana n. 360.

La *Corporate Governance* di FIBER TELECOM S.p.A. è costituita da un Consiglio di Amministrazione e da un *Team Governance* composto da: Chief Executive Officer (CEO), Chief Financial Officer (CFO), Chief Technical Officer (CTO), Chief Operating Officer (COO - Direzione Tecnica), Chief Sales Officer (CSO - Direzione Vendite) e dal Responsabile del Sistema Qualità (RSQ).

La Società ha affidato ad un Collegio sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti, il compito di controllare che la gestione e l'amministrazione dell'ente si svolgano nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo.

Il capitale sociale è assegnato a due Soci detentori dell'80% e del 40% delle quote sociali.

Nell'anno 2023 la Società ha adottato, su base volontaria, il Sistema di gestione per la Qualità UNI EN ISO 9001:2015 per il settore della *progettazione, pianificazione, realizzazione, monitoraggio e assistenza di servizi di telecomunicazione e gestione della manutenzione degli apparati relativi*.

➤ CERTIFICAZIONE UNI EN ISO 9001:2015

La Società ha strutturato il Sistema di Gestione per la Qualità - quale strumento di organizzazione per raggiungere i propri obiettivi ed affrontare la crescente competitività nei mercati attraverso il miglioramento della soddisfazione e della fidelizzazione dei clienti - con l'obiettivo di implementare l'efficacia e l'efficienza dei processi interni. Il Sistema risulta articolato in norme operative e metodologiche finalizzate alla gestione, al controllo ed al miglioramento continuo delle attività aziendali, al rispetto di tutte le prescrizioni cogenti e delle leggi in vigore.

Attraverso l'implementazione del Sistema di Gestione per la Qualità, FIBER TELECOM S.p.A. assume l'impegno di assicurare elevati *standard* qualitativi dei prodotti e dei servizi offerti al fine di soddisfare le aspettative dei propri Clienti e di consolidare l'immagine acquisita nel settore di riferimento. Il SGQ, ancorché vocato a scopi differenti rispetto a quelli previsti dal D. Lgs. 231/2001, si integra con il Modello Organizzativo adottato dalla Società.

Ed infatti, l'adozione del Sistema di Gestione per la Qualità e del presente Modello 231 costituisce il risultato del percorso di *compliance* aziendale multilivello intrapreso da FIBER TELECOM S.p.A., volto alla definizione di un sistema strutturato ed organico di procedure, protocolli ed attività di controllo interno avente come obiettivo primario il raggiungimento di livelli di produttività e competitività sempre più elevati, evitando al contempo che la struttura aziendale possa costituire uno strumento per la commissione di atti illeciti.

FIBER TELECOM S.p.A. ha inteso improntare l'intera attività di impresa ai principi di legalità, trasparenza e correttezza. Consapevole delle responsabilità morali e sociali nei confronti della

comunità in cui opera, FIBER TELECOM S.p.A. supporta attivamente le attività umanitarie svolte con passione da tutti i volontari di Unicef, Emergency e UNHCR.

2.2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI FIBER TELECOM S.p.A.

Il Modello Organizzativo di FIBER TELECOM S.p.A. è stato espressamente costruito per la Società sulla base della attività aziendali concretamente svolte e dei processi operativi attualmente in essere.

Attraverso la nuova *Governance* aziendale e con l'adozione del presente Modello 231, la Società intende innanzitutto improntare la propria attività di impresa ai principi di legalità, trasparenza e correttezza, adottare tutte le misure idonee a garantire lo svolgimento della propria attività nel rispetto della legge e scoprire ed eliminare tempestivamente eventuali situazioni di rischio.

Con la predisposizione di un adeguato sistema di Protocolli e controlli interni, unitamente al rispetto del *Codice Etico* della Società ed alla istituzione di un Organismo di Vigilanza, FIBER TELECOM S.p.A. intende perseguire l'obiettivo di ridurre al minimo - eliminandolo ove possibile - il rischio di commissione dei reati presupposto nei processi aziendali maggiormente sensibili.

Allo scopo di raggiungere sempre più elevati livelli di *standard* qualitativi e competitivi, FIBER TELECOM S.p.A. si è dotata di un Modello 231 elaborato sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo (giugno 2021), nonché sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (luglio 2023) e dalla Guida Operativa per gli enti privati - Nuova disciplina "Whistleblowing" pubblicata da Confindustria (ottobre 2023).

In particolare, il Modello 231 di FIBER TELECOM S.p.A. è composto dai seguenti documenti:

- *Parte Generale*, che descrive le linee fondamentali della disciplina delineata dal Decreto 231, la struttura del Modello 231 di FIBER TELECOM e lo statuto dell'O.d.V.;
- *Catalogo dei reati presupposto*, contenente l'elencazione e la spiegazione delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto 231 con l'indicazione delle sanzioni applicabili all'ente;
- *Documento di analisi del rischio (risk assessment)*, contenente le risultanze dell'attività di mappatura dei rischi;
- *Parte Speciale*, dedicata all'individuazione delle aree e delle attività a rischio di reato, degli illeciti potenzialmente rilevanti per la Società e del sistema dei protocolli generali e dei controlli preventivi adottati dalla Società;

- *Protocolli 231*, contenenti i principi generali e le regole di condotta da adottare nelle attività a rischio al fine di prevenire la commissione dei reati 231, con indicazione dei flussi informativi da inviare all’Organismo di Vigilanza
- *Procedura Segnalazioni e Whistleblowing*, che disciplina le modalità di segnalazione delle condotte illecite indicando al contempo le tutele e le responsabilità previste dalla legge nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni.

2.3. IL CODICE ETICO DI FIBER TELECOM S.P.A.

Il *Codice Etico* è un documento ufficiale, voluto ed approvato dal vertice aziendale di FIBER TELECOM S.p.A. contenente l’insieme dei diritti, dei doveri e dei principi adottati dalla Società in ogni settore della propria attività aziendale.

Il *Codice Etico* di FIBER TELECOM S.p.A. mira a raccomandare, promuovere o vietare, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, determinati comportamenti definendo i principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri, sui quali richiama l’attenzione da parte di tutti i soggetti che operano al suo interno, pretendendone l’osservanza.

Per tale ragione, il *Codice Etico* rappresenta uno strumento essenziale finalizzato alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231.

Il *Codice Etico* è vincolante per tutti i suoi Destinatari, ivi compresi gli organi sociali di controllo e l’O.d.V., e si applica a tutti coloro che rivestono una posizione apicale, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori nonché a chiunque altro tratti affari o abbia rapporti con la Società.

2.4. IL SISTEMA DELLE DELEGHE

La corretta ed efficace attuazione del Modello organizzativo presuppone la costituzione di un rigoroso sistema di deleghe delle funzioni, basato sulla chiara definizione delle attribuzioni dei poteri e delle mansioni aziendali.

Il principio della segregazione dei ruoli e dei poteri in ambito aziendale è uno strumento fondamentale di *corporate governance*, che consente di assegnare le singole mansioni in ragione delle specifiche competenze di ciascun soggetto operante all’interno della Società e di frazionare il potere gestorio tra i diversi attori della realtà aziendale, impedendo l’accentramento di poteri illimitati nelle mani di pochi e favorendo l’attività di controllo sulle fasi più sensibili di ciascun processo aziendale.

Tale sistema organizzativo ha il preciso fine di definire le responsabilità di ciascuno dei soggetti che operano all’interno della Società e di riconoscere esclusivamente ai soggetti muniti di specifici e

formali poteri conferiti per iscritto la facoltà di assumere, in nome e per conto della stessa, obbligazioni verso terzi.

Ciò posto, per “delega” si intende quell’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. La “procura” è invece il negozio giuridico con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

A tal proposito FIBER TELECOM S.p.A. prevede:

- ✓ che ogni Destinatario del presente Modello 231 che intrattenga rapporti negoziali e/o di rappresentanza con l’esterno per conto della Società deve essere dotato di formale procura;
- ✓ che ciascuna procura delega definisca in dettaglio i poteri del destinatario, ivi compresi quelli di spesa e di autonomia gestionale, in coerenza con gli obiettivi aziendali;
- ✓ che il soggetto destinatario della delega o della procura sia tecnicamente idoneo e professionalmente qualificato allo svolgimento dei compiti affidati;
- ✓ che ciascuna delega o procura sia conferita con atto scritto recante data certa e l’accettazione del destinatario;
- ✓ la tempestiva e costante informazione circa la titolarità dei poteri trasferiti ed i relativi mutamenti;
- ✓ il controllo periodico del rispetto dei poteri così come delegati.

Sotto tale ultimo profilo l’Organismo di Vigilanza verifica, eventualmente con il supporto delle altre Funzioni competenti, l’adeguatezza del sistema di deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandandone la modifica o l’aggiornamento nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di conferiti, in presenza di mutamenti organizzativi o di altre anomalie.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. LA STRUTTURA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'efficace attuazione del Modello 231 richiede la necessaria istituzione di organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, avente il compito di vigilare sul suo funzionamento e sulla sua osservanza.

Sul punto, la giurisprudenza della Corte di Cassazione è pressoché granitica: iniziativa e controllo possono essere ritenuti effettivi e non meramente “cartolari” soltanto ove risulti la non subordinazione dell'organismo controllante al soggetto controllato o l'assenza di ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice della società. Così, ad esempio, risulterà inadeguato ai fini esimenti quell'Organismo di Vigilanza che preveda la partecipazione, in qualità di presidente, di un consigliere di amministrazione della società o, ancora, la presenza tra i suoi componenti di altri soggetti che, per i loro rapporti o il loro ruolo, non possono essere considerati realmente indipendenti rispetto ai proprietari dell'ente stesso (Cass. Pen., Sez. II, 27.09.2016 n. 52316). In sostanza, affinché siano rispettati i requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza, è necessario evitare che all'Organismo di Vigilanza (o O.d.V.) siano affidati compiti operativi, eliminando ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte del vertice aziendale e prevedendo specifiche cause di ineleggibilità e decadenza.

I soggetti che ricoprono le funzioni di O.d.V., in aggiunta alle già accennate caratteristiche di autonomia e indipendenza, devono altresì possedere i requisiti della onorabilità e della professionalità, e devono svolgere le funzioni loro attribuite garantendo una continuità di azione. Nello specifico, secondo quanto chiarito dalla giurisprudenza e dalle Linee Guida elaborate da Confindustria, questi ultimi devono possedere competenze in attività ispettiva e consulenziale ovvero conoscenze tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri propositivi e di controllo ad esso demandati. È inoltre opportuno prevedere che almeno taluno tra i membri dell'O.d.V. abbia competenze giuridiche. Infine, allo scopo di garantire una costante ed efficiente attuazione del Modello, l'O.d.V. deve configurarsi come una struttura dedicata a tempo pieno alla vigilanza sul Modello stesso che assicuri la conservazione e la tracciabilità della documentazione relativa all'attività espletata.

Dal combinato disposto degli articoli 6 e 7 del Decreto 231 emerge che la struttura dell'O.d.V. può variare in relazione alla natura e alle dimensioni dell'organizzazione aziendale nonché al tipo di attività svolta, ben potendo il soggetto collettivo optare per l'istituzione di un organismo monocratico o collegiale.

Infine, il Decreto 231 consente agli enti di piccole dimensioni di affidare tale compito direttamente all'organo dirigente e, ove si tratti di società di capitali, al Comitato per il controllo della gestione o al Collegio Sindacale. Sul punto, si evidenzia che l'attribuzione di tale duplice ruolo deve essere oggetto

di attenta valutazione al fine di evitare in concreto l'insorgere di possibili conflitti d'interesse o di carenze nel sistema dei controlli. Ed infatti, sebbene la giurisprudenza di merito non consideri la concentrazione di funzioni di controllo diverse in capo al medesimo organo un elemento di per sé capace di svilire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, compete alla singola impresa circondare i membri dell'organo di controllo di rafforzate garanzie in modo da rendere questa soluzione organizzativa davvero efficace in ottica esimente.

3.2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI FIBER TELECOM S.P.A.

Al fine di rispondere alle esigenze di autonomia e controllo richieste dalla legge e tenuto conto delle dimensioni della Società, FIBER TELECOM S.p.A. ha costituito un Organismo di Vigilanza monocratico, appositamente nominato dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza di FIBER TELECOM S.p.A. è composto, nel rispetto dei requisiti sopraindicati, da un componente avente competenze giuridiche e in possesso di ulteriori competenze specifiche in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

I principi di costituzione e di funzionamento dell'O.d.V. (nomina e revoca dei suoi componenti, poteri e doveri, attribuzioni in materia di trattamento di dati personali, determinazione delle tipologie e delle scadenze temporali dei controlli, registrazione e conservazione dell'attività svolta, etc.) sono disciplinati dal Regolamento dell'O.d.V., predisposto dallo stesso all'atto della formale adozione del presente Modello 231.

In generale, e fermo restando quanto indicato nel proprio Regolamento, l'O.d.V. di FIBER TELECOM S.p.A. non deve versare in una delle seguenti condizioni di ineleggibilità e/o decadenza:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio con i membri del Consiglio di Amministrazione, con il CEO e con gli organi di controllo della Società;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c., ovvero esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con persone fisiche direttamente o indirettamente titolari di tali partecipazioni;
- esercizio, anche solo potenziale, di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dalla Società;
- funzioni di amministrazione presso la Società o altre società collegate;

- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina di componente dell'O.d.V., di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di componente dell'O.d.V.;
- sentenza di condanna, anche patteggiata o anche non passata in giudicato, emessa in Italia o all'Estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 o per reati che incidono sulla moralità professionale;
- sentenza di condanna, anche patteggiata o anche non passata in giudicato, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare anche temporaneamente gli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'O.d.V. deve comunicare al C.d.A. l'esistenza di una delle predette condizioni costituenti causa di decadenza dalla carica, nonché l'esistenza di eventuali procedimenti penali iscritti a proprio carico, secondo le modalità stabilite dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza. Nel caso di cessazione dell'incarico il C.d.A. è tenuto a nominare un sostituto entro il termine di 90 giorni.

L'O.d.V. resta in carica per la durata stabilita dal C.d.A. all'atto della nomina. In assenza di una specifica determinazione cesserà le sue funzioni all'atto dell'accettazione della carica del nuovo componente.

Per garantire la piena autonomia e la propria indipendenza, l'Organismo di Vigilanza si riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo, in particolare, destina un apposito *budget* alle attività proprie dell'O.d.V. e delibera il compenso per lo svolgimento delle relative funzioni, oltre al rimborso delle spese sostenute e documentate inerenti alla carica.

3.3. POTERI E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è deputato al controllo sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 ed in particolare:

- a) verifica l'efficacia del Modello 231 rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- b) mantiene i flussi informativi con le Funzioni aziendali di volta in volta individuate;
- c) vigila sul rispetto dei *Protocolli* e delle *Procedure* previste dal Modello 231, rilevando gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dalle segnalazioni eventualmente ricevute e dall'analisi dei flussi informativi;

- d) segnala al C.d.A. o alle altre Funzioni aziendali eventualmente competenti le condotte illecite e le violazioni, anche potenziali, del Modello 231;
- e) formula all'organo dirigente le proposte relative agli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, resi necessari dalle accertate violazioni delle prescrizioni in esso contenute o dalle modifiche intervenute nell'organizzazione aziendale o nella legislazione di riferimento;
- f) cura la formazione del personale in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Al fine di garantire l'espletamento dei compiti affidati, l'O.d.V. può svolgere controlli e verifiche a campione, attività di *internal audit* ed avere libero accesso a tutte le Funzioni avvalendosi, se del caso e sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture societarie coinvolte o di consulenti esterni.

L'O.d.V. ed i soggetti di cui lo stesso si avvale a qualunque titolo, sono tenuti al mantenere il riserbo su tutte le informazioni di cui siano venuti a conoscenza nel compimento delle proprie attività.

Allo scopo di assicurare l'effettività delle attività poste in essere dall'O.d.V. e la sua continuità di azione, è fatto obbligo di consentire la tracciabilità delle attività svolte quali, a titolo esemplificativo, la verbalizzazione delle riunioni, le relazioni o le informative specifiche, le segnalazioni o i *report* inviati e ricevuti.

3.4. I FLUSSI INFORMATIVI

Al fine di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del presente Modello, FIBER TELECOM S.p.A. ha istituito appositi canali dedicati alla trasmissione delle principali categorie di comunicazioni da e verso l'O.d.V., costituite da:

a) Segnalazioni di violazioni

FIBER TELECOM S.p.A. consente a tutti i Destinatari del presente Modello 231 e ai soggetti terzi di presentare - a tutela dell'integrità della Società - segnalazioni relative alle violazioni del *Codice Etico* e del Modello 231 nonché relative al compimento di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 (cd. Decreto *Whistleblowing*, v. *infra cap. 4*);

b) Flussi informativi periodici (cd. report)

I *report* sono comunicazioni aventi ad oggetto informazioni relative al compimento di determinate attività o ad eventuali criticità riscontrate in un determinato ambito aziendale. Tali scambi possono intercorrere tra l'O.d.V. e le Funzioni di volta in volta indicate nei *Protocolli 231*, o tra l'O.d.V. ed il C.d.A., secondo le cadenze temporali stabilite nel Modello 231.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere trasmesse all'O.d.V. dalle Funzioni aziendali competenti o dal C.d.A. le informative concernenti:

- ✓ ogni fatto, notizia o evento relativo a circostanze che potrebbero determinare, anche solo potenzialmente, la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ le violazioni del Codice Etico, del Modello 231 o degli atti che lo compongono;
- ✓ l'assunzione di personale ed i mutamenti nell'assetto organizzativo della Società;
- ✓ le programmate attività di formazione;
- ✓ le consulenze esterne richieste dalla Società;
- ✓ l'approvazione del bilancio;
- ✓ le operazioni finanziarie che travalicano i limiti stabiliti dalla Società o che sono da considerarsi inusuali per le modalità con le quali sono realizzate;
- ✓ la partecipazione a procedure di gara;
- ✓ l'elenco dei finanziamenti pubblici ottenuti;
- ✓ notizie relative alla violazione dei dati informatici (*data breach*) o ad accessi abusivi al sistema informatico della Società;
- ✓ le notizie relative allo svolgimento di eventuali ispezioni da parte di qualsivoglia Autorità pubblica di vigilanza e/o le contestazioni elevate a carico della Società 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 di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231 organizzativo comprese eventuali anomalie riscontrate rispetto ai principi in esso delineati e l'adozione di comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nel Modello nonché le motivazioni che hanno reso necessaria e/o opportuna tale devianza.

Ancora a titolo esemplificativo, devono essere obbligatoriamente trasmessi dall'O.d.V. al Consiglio di Amministrazione di FIBER TELECOM S.p.A. le informative concernenti:

- ✓ le violazioni delle prescrizioni del Modello 231 e del *Codice Etico* riscontrate;
- ✓ eventuali carenze riscontrate nelle procedure attuative delle disposizioni del Modello 231;
- ✓ il Piano delle attività dell'O.d.V.;



- ✓ la Relazione illustrativa sullo stato di attuazione del Modello 231, sulle attività complessivamente svolte dall'O.d.V. e sulle eventuali criticità emerse;
- ✓ le proposte di miglioramento/aggiornamento del Modello, compresa l'individuazione di nuove aree di attività della Società a rischio di commissione dei reati di cui al Decreto 231;
- ✓ la rendicontazione delle spese sostenute.

Al fine di consentire a tutti i Destinatari del presente Modello 231 una più agevole conoscenza e consultazione di tutti i flussi informativi da e verso l'O.d.V., si rinvia alla *Tabella riepilogativa dei flussi informativi*.

4. SEGNALAZIONI E *WHISTLEBLOWING*

4.1. CONDOTTE OGGETTO DI SEGNALAZIONE

FIBER TELECOM S.p.A., in accordo con quanto sancito dal D. Lgs 10 marzo 2023 n. 24, recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (cd. Decreto *Whistleblowing*), ha istituito appositi canali dedicati alla segnalazione delle **violazioni**, intendendosi per tali quei comportamenti, gli atti o le omissioni - ivi compresi i fondati sospetti di condotte - che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che possono consistere in:

- 1) **violazioni del *Codice Etico***;
- 2) **condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (cd. reati presupposto)**;
- 3) **violazioni del Modello 231** adottato dalla Società.

Tali segnalazioni possono pervenire da tutti i Destinatari del presente Modello che ne siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. A titolo esemplificativo e non esaustivo, è considerato segnalante:

- il lavoratore subordinato o autonomo, ivi compreso quello il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato - se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali o durante il periodo di prova - o sia terminato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- il lavoratore o il collaboratore che fornisce beni o servizi o che realizza opere in favore di terzi;
- il libero professionista ed il consulente;
- il volontario ed il tirocinante, retribuito e non retribuito;
- l'azionista o che abbia funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza dell'ente, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

4.2. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Tutte le segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni del *Codice Etico* di FIBER TELECOM S.p.A. che non costituiscono violazioni del Modello 231 o che non integrano un reato presupposto devono essere redatte in forma scritta ed inviate all'Organismo di Vigilanza ai seguenti indirizzi:

- all'indirizzo e-mail: **xxx**

o, in alternativa,

- all'indirizzo di posta ordinaria: **Organismo di Vigilanza c/o FIBER TELECOM S.p.A., xxx**

L'O.d.V. valuta tutte le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima. Ad esito dell'attività istruttoria l'O.d.V. può assumere, motivandole, le decisioni conseguenti archiviando la segnalazione o - in caso di evidenza di situazioni di violazioni del *Codice Etico* o nel caso in cui abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato - procedendo alla comunicazione delle proprie valutazioni al C.d.A. e, se del caso, al componente del Collegio Sindacale ai fini disciplinari e sanzionatori.

Le segnalazioni di fonte anonima, saranno archiviate ma, se opportunamente circostanziate e supportate da idonea documentazione, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie.

Le **segnalazioni riguardanti le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 (cd. reati presupposto) e le violazioni del Modello 231** adottato da FIBER TELECOM S.p.A. possono invece essere oggetto di segnalazione interna, segnalazione esterna o di divulgazione pubblica. Resta in ogni caso ferma la possibilità di effettuare denunce all'Autorità giudiziaria o contabile, nei casi di rispettiva competenza.

a) Canali di segnalazione interna

La gestione del canale di segnalazione interna può essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione (es. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Responsabile *Compliance* o *Internal Audit*), oppure ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

In accordo con quanto previsto dalla *Guida operativa per gli enti privati - Nuova disciplina whistleblowing*, elaborata da Confindustria nell'ottobre 2023, FIBER TELECOM S.p.A. ha deciso di attribuire il ruolo di *Gestore delle segnalazioni* **all'Organismo di Vigilanza**.

Le segnalazioni possono essere effettuate in **forma scritta**, anche con modalità informatiche, utilizzando l'apposita Modulistica messa a disposizione dalla Società (rinvio alla *Procedura 231 - Segnalazioni e Whistleblowing*) ed inviate:

- ✓ all'indirizzo e-mail: **xxx**

o, in alternativa,

- ✓ all'indirizzo di posta ordinaria: **Organismo di Vigilanza in qualità di Gestore delle segnalazioni c/o FIBER TELECOM S.p.A., via Resuttana n. 360 - 90146 - Palermo (PA)**

Nel caso in cui il segnalante, il segnalato o la persona comunque coinvolta o interessata dalla segnalazione coincida con il *Gestore*, la segnalazione deve essere inviata all'organo amministrativo della Società al seguente indirizzo di posta ordinaria: **Consiglio di Amministrazione della Società FIBER TELECOM S.p.A., via Resuttana n. 360 - 90146 - Palermo (PA).**

Le segnalazioni possono anche essere effettuate in **forma orale** attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il *Gestore della segnalazione*, fissato entro un termine ragionevole.

I canali di segnalazione interna di FIBER TELECOM S.p.A. garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Una volta ricevuta la segnalazione il *Gestore della segnalazione* deve:

- rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

b) Canali di segnalazione esterna

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla legge;
- b) ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

- c) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica istituita dall'ANAC, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche con operatore, componente dell'Ufficio competente o, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto.

4.3. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

Le persone che effettuano le segnalazioni delle violazioni indicate nel Decreto *Whistleblowing* hanno la possibilità di avvalersi di alcuni importanti strumenti di protezione offerti dalla relativa disciplina. In particolare, l'identità della persona segnalante (cd. *whistleblower*, dall'inglese "colui che suona il fischietto") non può essere rivelata, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono da considerarsi ritorsioni: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso o la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il Decreto *Whistleblowing* tutela infine anche soggetti diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche, come il **facilitatore** (che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata); le **persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, legate allo stesso da un rapporto affettivo o di parentela entro il quarto grado**; i **colleghi di lavoro** del segnalante; gli **enti di proprietà** del segnalante; gli **enti presso i quali il segnalante/denunciante/divulgatore lavora**.

Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli: le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro ai sensi della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) o del D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 (Contratti a tutele crescenti), in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

La tutela *whistleblowing* non opera quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (per una più approfondita analisi della disciplina delle segnalazioni, si rinvia alla *Procedura 231 - Segnalazioni e Whistleblowing*).

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'efficace e concreta attuazione del Modello 231 esige l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e dei codici di comportamento indicati nel Modello stesso e nel *Codice Etico*, in linea con quanto disposto dagli artt. 6 comma 2 lettera e) e 7 comma 4 lettera b) del Decreto 231.

Tale meccanismo sanzionatorio opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale volto all'accertamento del reato commesso e alla conseguente applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

La funzione propria del sistema disciplinare delineato dal presente Modello è infatti quella di prevenire la commissione dei reati presupposto e l'applicazione alla Società di sanzioni "esterne" da parte dello Stato, censurando in via immediata e anticipata non soltanto i comportamenti costituenti reato ai sensi del Decreto 231 ma anche quelle condotte che, violando le disposizioni del Modello e del *Codice Etico*, possono potenzialmente diventarlo.

Diversamente, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni previste dall'ordinamento statale e rendere intrinsecamente inefficace il presente Modello.

Il sistema disciplinare adottato da FIBER TELECOM S.p.A. ha una funzione essenzialmente preventiva ed è strutturato sulla base dei seguenti principi:

- *pubblicità*: la possibilità di muovere un rimprovero al soggetto che ha violato le prescrizioni del Modello e del *Codice Etico* presuppone la conoscibilità di ciò che è consentito e di ciò che non lo è;
- *pluralità*: la Società ha individuato un ventaglio di sanzioni applicabili a chiunque non osservi le misure organizzative adottate;
- *proporzionalità*: le sanzioni sono applicate in ragione della gravità delle violazioni accertate o potenziali, delle mansioni aziendali ricoperte e/o delle qualifiche eventualmente possedute dal soggetto agente e della presenza di pregresse contestazioni;
- *contraddittorio*: una volta formulata la contestazione specifica dell'addebito, la Società assicura la partecipazione del soggetto interessato al proprio procedimento disciplinare, al fine di garantire la possibilità di esercitare il diritto di difesa.

Il *Sistema Disciplinare* adottato da FIBER TELECOM S.p.A. prevede l'applicazione di sanzioni differenti in base alla gravità delle violazioni riscontrate. In particolare, si definisce:

- **violazione o inosservanza lieve:** ogni violazione o inosservanza che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine, né conseguenze nei rapporti esterni della Società;
- **violazione o inosservanza grave:** ogni violazione o inosservanza di una o più regole o principi previsti dal Modello 231, dal *Codice Etico* e/o dai *Protocolli 231* tale da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa;
- **violazione o inosservanza gravissima:** ogni violazione o inosservanza di una o più regole o principi previsti dal Modello, dal *Codice Etico* e/o dai *Protocolli 231* tale da esporre le Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal Decreto 231 o da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati dal C.d.A. sulla base delle segnalazioni ricevute.

5.2. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI

La Società valuta con oggettività ed inflessibilità le violazioni del *Codice Etico* o dei *Protocolli 231* nonché l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni contenute nel presente Modello, posti in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società. In caso di violazioni commesse dal Consiglio di Amministrazione, dal CEO, dal CFO, dal CTO, dai componenti del Collegio Sindacale o dai Responsabili di Funzione, avuto riguardo anche a quanto stabilito dal contratto di lavoro vigente ed in relazione alla gravità del comportamento, potranno applicarsi le seguenti misure:

- *censura orale:*
 - per le lievi violazioni o inosservanze di quanto stabilito dai *Protocolli 231* previsti dal presente Modello o in seguito all'adozione di comportamenti negligenti di lieve entità;
 - in caso di tolleranza o messa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri soggetti.
- *censura scritta a verbale:*
 - applicabile alle violazioni o inosservanze punibili con il rimprovero verbale ma che, in ragione delle conseguenze negative per la Società o della recidività dell'autore, abbiano una maggiore rilevanza (es: violazione reiterata dei *Protocolli 231* o reiterata adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello 231 o del *Codice Etico*);
 - applicabile in caso di reiterata omessa segnalazione o di reiterata tolleranza di irregolarità lievi commesse da altri soggetti.
- *sospensione dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni o multa:*

- applicabile in caso di inosservanza grave dei *Protocolli 231* o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni contenute nel presente Modello 231 o nel *Codice Etico*;
- per le ipotesi di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità, commesse da altri soggetti, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa.
- revoca dall'incarico o licenziamento:
 - per le gravissime violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello 231 o nel *Codice Etico*, suscettibili di integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231 nonché per i comportamenti tali da comportare la possibile applicazione, in capo alla Società, delle sanzioni previste dal medesimo Decreto;

È in ogni caso salva la facoltà di proporre azioni di risarcimento e/o responsabilità secondo le norme del codice civile.

5.3. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI

I provvedimenti disciplinari applicabili ai soggetti sottoposti all'altrui direzione e controllo nelle ipotesi di violazione delle singole regole comportamentali del *Codice Etico* e/o del presente Modello, in ordine crescente di gravità, sono:

- il richiamo verbale:
 - per la violazione o inosservanza lieve di quanto stabilito dai *Protocolli 231* o in occasione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 o del *Codice Etico*;
 - applicabile in caso di tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri soggetti.
- l'ammonizione scritta:
 - applicabile in occasione di violazioni o mancanze punibili con il richiamo verbale ma che, in ragione delle conseguenze negative per la Società o della recidività dell'autore, abbiano una maggiore rilevanza (es: violazione reiterata dei *Protocolli 231* o reiterata adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello 231 o del *Codice Etico*);
 - in caso di reiterata omessa segnalazione o reiterata tolleranza di irregolarità commesse da altri soggetti.
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni:
 - applicabile in caso di violazione o inosservanza grave dei *Protocolli 231* o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni contenute nel presente Modello 231 o nel *Codice Etico*;

- per le ipotesi di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità, commesse da altri soggetti, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa.
- il licenziamento:
 - per le violazioni gravissime delle prescrizioni contenute nel presente Modello, suscettibili di integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231;
 - per i comportamenti tali da comportare la possibile applicazione, in capo alla Società, delle sanzioni previste dal Decreto 231, o tali da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro o da non consentirne più la prosecuzione.

Tali provvedimenti sono irrogati sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) e dei principi di proporzionalità e del contraddittorio sopra richiamati.

5.4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ

La violazione delle regole del *Codice Etico* e del Modello 231 da parte dei soggetti terzi quali Fornitori, Collaboratori, Consulenti esterni o *Partner* commerciali, può comportare l'attivazione obbligatoria delle clausole sanzionatorie inserite nei relativi contratti, nonché la risoluzione del rapporto contrattuale stesso.

È in ogni caso fatto salvo il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni subiti in considerazione di tali condotte.

5.5. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA IL DECRETO WHISTLEBLOWING

Ferme restando le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili dall'ANAC, il *Sistema Disciplinare* di FIBER TELECOM S.p.A. prevede l'applicazione delle misure esaminate nei paragrafi precedenti, graduate a seconda della gravità degli effetti prodotti, anche nei confronti di chi:

- abbia intenzionalmente effettuato segnalazioni rivelatesi false, calunniose, diffamatorie o comunque nei casi di dolo, colpa grave e/o di segnalazioni effettuate al solo scopo di ledere l'immagine della Società;
- abbia compiuto un atto di ritorsione nei confronti del soggetto segnalante;
- avendo commesso una violazione, abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- abbia violato gli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto *Whistleblowing*.



Ulteriori sanzioni sono previste in caso di:

- mancata istituzione dei canali di segnalazione o di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- adozione di procedure di segnalazione non conformi al Decreto *Whistleblowing*;
- mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO 231

6.1. PRINCIPI GENERALI

Al fine di dare efficace attuazione al Modello 231, FIBER TELECOM S.p.A. intende assicurare la comprensione e la divulgazione delle disposizioni in esso contenute e dei principi *Codice Etico*, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione del Modello 231 e delle sue parti integranti, nonché la formazione del personale sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, è affidata al Consiglio di Amministrazione della Società, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

Tali attività, improntate ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, sono diversificate in ragione della qualifica rivestita dalle diverse categorie dei Destinatari del presente Modello (soggetti apicali, soggetti sottoposti all'altrui direzione e controlli, terzi in genere).

6.2. COMUNICAZIONE DEL MODELLO 231

Il presente Modello 231 è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati secondo modalità e tempi - definiti dall'Organismo di Vigilanza d'intesa con il C.d.A. - tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che FIBER TELECOM S.p.A. ha ritenuto di adottare.

In particolare, per ciò che concerne i soggetti in posizione apicale e quelli soggetti all'altrui direzione e controllo, la Società prevede che:

- a tutto il personale ed ai vertici aziendali venga data apposita informativa relativa alla pubblicazione del Modello 231 e del *Codice Etico* sulla rete aziendale nonché della sua affissione nelle bacheche aziendali. Ai nuovi dipendenti la suddetta comunicazione sarà fornita all'atto della loro assunzione;
- a tutti i soggetti operanti all'interno della Società venga data comunicazione della versione aggiornata del Modello 231, approvata dal C.d.A., mediante pubblicazione sulla rete aziendale e affissione della stessa nelle bacheche aziendali;
- tutti i dipendenti hanno facoltà di accesso e di consultazione di tutta la documentazione costituente il Modello 231;
- un estratto della parte generale del Modello 231 e del *Codice Etico* sarà pubblicato sul sito *internet* della Società.

FIBER TELECOM S.p.A. provvede inoltre ad informare i Fornitori, i Collaboratori, i Consulenti e i terzi in genere dell'esistenza delle regole comportamentali e procedurali contenute nel presente Modello 231 e nel *Codice Etico*. Nei rapporti contrattuali con tali soggetti saranno inserite apposite

clausole di tutela della Società in caso di contravvenzione alle predette prescrizioni nonché ai principi etici generali cui sono tenuti ad uniformarsi.

6.3. FORMAZIONE

L'Organismo di Vigilanza di FIBER TELECOM S.p.A., in accordo con il C.d.A., definisce annualmente i programmi di formazione e informazione di tutti i soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite nonché del livello di rischio dell'area aziendale in cui operano.

L'attività di formazione viene erogata attraverso corsi *ad hoc* la cui partecipazione è obbligatoria. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste dal *Sistema Disciplinare*. È cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'attuazione del piano di formazione, anche effettuando controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti di contenuti del Decreto 231, del Modello e del *Codice Etico*.

In particolare, i corsi di formazione devono avere ad oggetto:

- ✓ il Decreto 231 e le sue successive modifiche legislative;
- ✓ il Catalogo dei reati presupposto richiamati dal presente Modello;
- ✓ il *Codice Etico*;
- ✓ l'Organismo di Vigilanza;
- ✓ le modalità di segnalazione delle violazioni;
- ✓ il *Sistema Disciplinare*.

Il contenuto delle attività di formazione viene aggiornato in relazione all'evoluzione della normativa di riferimento e del contenuto del Modello 231 nonché ai mutamenti nell'organizzazione aziendale.