

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO ex D.lgs. 231/01
Parte Generale**

Data	31/05/2017	01/07/2022 14.12.2022
Adozione	Amministratore Unico	Amministratore Unico
Firme		

L'EDIZIONE AGGIORNATA DI QUESTO DOCUMENTO È QUELLA PRESENTE NEL SITO INTRANET DI EUR TEL S.r.l. NELLA SEZIONE "DOCUMENTI D. LGS. 231/2001". EVENTUALI COPIE SU CARTA DEL PRESENTE DOCUMENTO POSSONO ESSERE UTILIZZATE COME RIFERIMENTO SOLO DOPO AVER VERIFICATO A TERMINALE CHE LA REVISIONE DEL DOCUMENTO SIA QUELLA AGGIORNATA.

INDICE

Definizioni (Glossario D.lgs. 231/01)	4
CAPITOLO I - IL D.LGS. 231/01	8
Premessa	8
Principi normativi	8
Fattispecie di reato.....	10
I reati tentati e quelli commessi all'estero.....	12
Le vicende modificative dell'Ente.....	13
Le linee guida di Confindustria.....	13
CAPITOLO II - CARATTERISTICHE DELLA SOCIETA'	15
La Società.....	15
L'Organigramma.....	16
La Governance.....	15
CAPITOLO III - FINALITA' E METODOLOGIA	17
La funzione del Modello.....	17
L'esimente di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/2001. Le modifiche apportate all'art. 6 ad opera della L. 179/2017 (Whistleblowing).....	18
I criteri generali per la costruzione del modello	19
Approvazione, integrazione ed attuazione del modello	21
I destinatari	21
Il processo di rilevazione delle fattispecie di reato rilevanti per Eur Tel s.r.l.....	22
Le aree di rischio e la definizione dei protocolli.....	23
CAPITOLO IV - ORGANISMO DI VIGILANZA	25
Oggetto.....	25
Composizione	25
Competenze	25
Modalità di funzionamento.....	27
Verbalizzazione delle sedute.....	27
Funzioni del presidente	27
Durata in carica	27
Obblighi	28
Scioglimento dell'organismo di vigilanza	28
Cause di ineleggibilità.....	28

Remunerazione	28
Relazione annuale	28
Riservatezza.....	28
Modifiche, integrazioni e pubblicità.....	29
CAPITOLO V - SISTEMA DISCIPLINARE	30
Linee guida e finalità del sistema disciplinare.....	30
Criteri generali di applicazione delle sanzioni.....	31
Soggetti sanzionabili e misure applicabili	32
CAPITOLO VI - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	37
Formazione e comunicazione al personale	37

DEFINIZIONI (GLOSSARIO D.LGS. 231/01)

ATTIVITÀ A RISCHIO DI REATO: il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un Reato;

BUSINESS PARTNERS: i soggetti che agiscono da intermediari tra Eur Tel e qualsiasi terza parte nel settore pubblico o privato e che possiedono almeno uno dei seguenti requisiti:

- sono in grado di influenzare la condotta e/o le decisioni di una terza parte a favore di Eur Tel a causa, per esempio, dell'attività esercitata per conto della Società o dei rapporti nei confronti della terza parte;
- percepiscono un compenso o altri vantaggi economici (comprese eventuali riduzioni di prezzo) da Eur Tel;

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, pro-tempore vigente, applicabile ai dipendenti della Società;

CODICE ETICO: il documento, a suo tempo ufficialmente voluto e approvato dal C.d.A. della Capogruppo quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata;

COLLABORATORI: soggetti che intrattengono con la SOCIETÀ rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione; i rapporti di agenzia; di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa, sia occasionale;

DATORE DI LAVORO: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa;

D. Lgs. 231/2001 o DECRETO: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni;

DESTINATARI DEL MODELLO o DESTINATARI: i soggetti, tra cui Organi societari (Amministratori e Sindaci), dipendenti, consulenti, stagisti, *outsourcer* e altri soggetti con cui la Società entri in contatto

nello svolgimento della propria attività, così come indicati nel capitolo III del presente MODELLO e nei riguardi dei quali trova applicazione il MODELLO;

DOCUMENTO INFORMATICO: qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificatamente destinati ad elaborarli;

ILLECITI AMMINISTRATIVI: gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-quinquies del TUF;

LAVORATORE O LAVORATORI: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione;

LINEE GUIDA: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.

LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA: Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 definite da Confindustria in data 7 marzo 2002, successivamente integrate e modificate (ultimo aggiornamento Giugno 2021);

MODELLO o Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo; ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati;

ORGANISMO o ODV: Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo e le cui funzioni sono descritte al capitolo IV del presente MODELLO, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso. Qualora i membri dell'Organismo di Vigilanza coincidano con i componenti del Collegio Sindacale, l'organismo unico potrà assumere il nome di Organismo Sindacale di Vigilanza;

ORGANI SOCIALI: il Consiglio di Amministrazione e, attualmente, l'Amministratore Unico e/o il Collegio Sindacale della Società;

P.T.P.C.: Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione. L'adozione del piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) è prevista dalla legge n. 190/2012, in particolare dall'articolo 1, comma 8. Il P.T.P.C rappresenta lo strumento attraverso il quale l'amministrazione (e, dunque, anche le società a partecipazione pubblica) sistematizza e descrive il processo finalizzato a definire una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo. In esso si delinea un programma di attività derivante

da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo.

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE o P.A.: Per Amministrazione Pubblica si deve intendere:

- lo Stato, gli Enti Pubblici e, in generale, qualsiasi articolazione e/o promanazione dello Stato, sotto qualsiasi forma esercitata;
- Pubblico Ufficiale: colui che esercita *"una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa"*. Agli effetti della legge penale *"è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi"* (art.357 c.p.);
- Incaricato di Pubblico Servizio: colui che *"a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale"* (art. 358 c.p.). Si rappresenta che *"a qualunque titolo"* deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio "di fatto"). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio;

REATI PRESUPPOSTO o REATI: l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro) per i quali la SOCIETÀ può essere ritenuta responsabile, ove posti in essere nel suo interesse o vantaggio, dai soggetti apicali e/o dai soggetti in posizione subordinata;

R.P.C.T.: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ai sensi dell'art.1, comma 7, della legge 19/2012;

SISTEMA DISCIPLINARE: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello;

SOCIETÀ: Eur Tel S.r.l.

SOCIETÀ APPARTENENTI AL GRUPPO EUR S.p.A. o GRUPPO EUR o GRUPPO: le Società del Gruppo EUR S.p.A.;

SOGGETTI APICALI: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità

organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, secondo l'attuale struttura dell'Ente, l'Amministratore Unico, gli eventuali institori ed i procuratori;

SOGGETTI IN POSIZIONE SUBORDINATA: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale di cui al punto precedente (quindi, ma non solo, tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato (non apicale), di qualsivoglia natura, con la SOCIETÀ, nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato e i soggetti esterni alla SOCIETÀ' ai quali è stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e vigilanza dei SOGGETTI APICALI).

CAPITOLO I - IL D.LGS. 231/01

PREMESSA

La società Eur Tel S.r.l. - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e del Gruppo di appartenenza, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto necessario procedere alla definizione ed attuazione di un proprio Modello adeguato alle proprie esigenze e peculiarità.

Tale iniziativa, congiuntamente all'emanazione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.

Il suddetto Modello è stato predisposto tenendo presenti sia le prescrizioni della normativa di riferimento, sia le Linee Guida elaborate da Confindustria.

Il presente Modello è stato adottato, nell'ultima versione, dall'Amministratore Unico di Eur Tel S.r.l. con Determina del 30.5.2017.

In data _____2022, con Determina dell' A.U., è stata approvata la versione aggiornata del Modello.

Con l'adozione del Modello la Società intende favorire e mantenere la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure, nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione dei Reati e degli Illeciti.

Il compito di mantenere aggiornato il modello spetta all'Amministratore Unico che, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, apporterà le opportune modifiche a fronte di interventi legislativi o cambiamenti organizzativi interni che lo rendano necessario.

PRINCIPI NORMATIVI

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "D. Lgs. 231/2001"), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹, è stata dettata la disciplina della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

¹ Il D. Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250. In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

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

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001)².

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

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti³.

Il D. Lgs. 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva, anche in via cautelare, in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

² Art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001: "Responsabilità dell'ente – L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".

³ Così l'introduzione delle Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 di Confindustria, diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. Lgs. 231/2001 con il D. Lgs. n. 61/2002) e aggiornate, da ultimo, nel 2021.

La responsabilità dell'ente è, infatti, disciplinata dall'art. 5 del decreto 231 e si fonda sulla commissione di un reato, nel suo interesse ovvero a suo vantaggio, da parte di un amministratore, rappresentante ovvero direttore dell'ente medesimo, ovvero da persona sottoposta alla direzione ovvero alla vigilanza dei soggetti predetti, nonché da persone che di fatto esercitano la gestione ovvero il controllo dell'ente.

Quanto alla natura della "responsabilità" va precisato che non è accolta, nel nostro ordinamento, una responsabilità diretta ed autonoma delle persone giuridiche. Il decreto 231, pur definendo la responsabilità degli enti come "amministrativa", ha, in realtà, costruito una disciplina di responsabilità di stampo penalistico che, difatti, deve essere accertata dal giudice penale al quale compete, altresì, di comminare la relativa sanzione.

Con riferimento alle società (gli "Enti", secondo l'ambigua definizione del decreto in commento) a partecipazione pubblica, il decreto 231 ha posto molteplici interrogativi, risolti dalla Corte di Cassazione con la sentenza n.28699 del 21.07.2009 che ne ha sancito l'applicabilità.

FATTISPECIE DI REATO

Il D.Lgs. n.231 del 8/6/2001 (G.U. del 19/6/2001) disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ed in particolare:

- introduce nel sistema giuridico italiano una forma di responsabilità oggettiva a carico degli Enti che traggano vantaggio da alcune tipologie di reato commesse da amministratori, dirigenti, dipendenti: in particolare, le società possono essere ritenute responsabili e sanzionate economicamente per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi, nel caso essi non abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi;
- coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo, assoggettando l'azienda ad un procedimento dalle caratteristiche sostanziali del procedimento penale ed alla possibile applicazione di sanzioni amministrative (pecuniarie ed interdittive);
- si inserisce in un contesto internazionale di tendenza al superamento del principio di "non imputabilità penale delle persone giuridiche" (*societas delinquere non potest*).

Gli articoli da 24 a 25 duodevicies introducono numerose fattispecie di illecito/reato come presupposto della responsabilità ex D.Lgs. 231/01 e successivi aggiornamenti:

- a. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro la Pubblica amministrazione (artt. 24 e 25, come modificati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e

- modificati da ultimo dal D.L. 25 febbraio 2022, n. 13 "Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili");
- b. delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48 modificati dalla Legge n. 238/2021 "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2019-2020");
 - c. reati di criminalità organizzata (art. 24-ter introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94);
 - d. reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis introdotto dal D.L. 25 settembre 2001, n. 350, convertito con modificazioni nella Legge 23 novembre 2001, n. 409 e successive modifiche);
 - e. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
 - f. reati societari (art. 25-ter introdotto dal D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 e successive modifiche);
 - g. reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7);
 - h. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25quater)
 - i. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7);
 - j. reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies introdotto dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 e modificato da ultimo dalla Legge n. 238/2021 "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2019-2020");
 - k. reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato; abusi di mercato (art. 25-sexies introdotto dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62 e modificato da ultimo dalla Legge n. 238/2021 "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2019-2020);
 - l. reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente sostituito dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 così come da ultimo modificato dalla Legge 215/2021);
 - m. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies introdotto dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e modificato da ultimo dal D.lgs 195/21);

- n. reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies 1 introdotto nel D.Lgs 231/01 il D.lgs. 8 novembre 2021, n. 184, in attuazione della Direttiva Europea 2018/1673)
- o. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- p. reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116);
- q. reati ambientali (art. 25-undecies introdotto dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e successivamente modificato con Legge 22 maggio 2015, n. 68);
- r. reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare, (art. 25-duodecies introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e successivamente integrato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161);
- s. reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167);
- t. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, introdotto dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39);
- u. reati tributari (art. 25-quinquiesdecies introdotto dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, e successive modifiche);
- v. contrabbando (art. 25-sexiesdecies, introdotto dal D.lgs. 75/2020);
- w. disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies, introdotto da L. n. 22 del 09 Marzo 2022)
- x. riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies, introdotto da L. n.22 del 09 Marzo 2022)
- y. reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);

L'elenco dei c.d. reati presupposto è stato ampliato nel corso tempo in ragione di successive integrazioni ed è suscettibile di essere ulteriormente modificato in futuro. Ogni integrazione, per le date successive alla prima approvazione del Modello, sarà riportata periodicamente in allegato (Allegato 1 – Elenco dei Reati Presupposto)

I REATI TENTATI E QUELLI COMMESSI ALL'ESTERO

L'ente è ritenuto responsabile anche se il reato viene posto in essere nella forma del tentativo.

In tal caso, ai sensi dell'art. 26, le sanzioni pecuniarie e interdittive "sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto".

Al secondo comma del medesimo articolo si precisa, altresì, che "l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento".

Per concludere questa breve disamina è utile sottolineare come l'art. 4 del d.lgs. 231/2001 si occupa dei reati commessi all'estero nel caso in cui l'Ente abbia la sede principale in Italia.

Nello specifico, tale norma ha costruito come recessiva la giurisdizione dello Stato italiano in tutti i casi in cui nei confronti dell'Ente proceda lo Stato del locus commissi delicti; inoltre, ha previsto una esplicita richiesta del Ministro della Giustizia in tutti i casi in cui, ai sensi degli articoli 9 e 10 del codice penale, tale richiesta debba essere formulata nei confronti della persona fisica.

LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il Decreto disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente per le sanzioni irrogate con riferimento alle vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. In particolare, in caso di trasformazione, l'Ente 'trasformato' rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'Ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione stessa.

In linea generale, in caso di scissione parziale la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli Enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto riguarda la fattispecie di scissione o conferimento d'azienda, il d.lgs. 231/2001 prevede una disciplina unitaria. In particolare, in caso di cessione d'azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute per illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente.

LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Il Decreto, all'articolo 6, comma 3, ha previsto che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della

Giustizia. Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 ("Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica") ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei Modelli di organizzazione e di gestione previsti e disciplina espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

Nel Gennaio 2018, in occasione della modifica dell'art. 6 del d.lgs. 231/01 ad opera della L. 179/17, Confindustria ha emanato una nota illustrativa in relazione all'ingresso nel settore privato dell'istituto del Whistleblowing, con le prime considerazioni in materia, ed alcune proposte applicative poi confermate nell'ultimo aggiornamento delle proprie Linee Guida del Giugno 2021.

Nel mese di giugno 2021, infatti, Confindustria ha proceduto ad un importante aggiornamento delle proprie Linee Guida emanate nel 2002, e già modificate prima nel 2004 e poi nel 2014, ribadendo che *"Il modello non deve rappresentare un adempimento burocratico, una mera apparenza di organizzazione. Esso deve vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa"*.

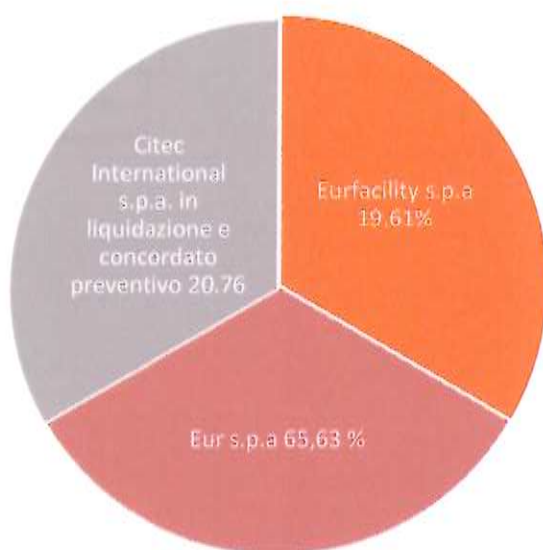
CAPITOLO II - CARATTERISTICHE DELLA SOCIETA'

LA SOCIETA'

Eur Tel è stata costituita nel gennaio 2010 per operare nel campo delle telecomunicazioni e ha per oggetto la progettazione, lo sviluppo, la realizzazione, la gestione, la commercializzazione, l'installazione di attività e servizi telematici (con i relativi impianti) di software, di sistemi informatici, elettronici e di telecomunicazione, nonché di soluzioni di Information Technology (IT) e di Information Communication Technology (ICT).

La società svolge i propri servizi a favore di aziende della Pubblica Amministrazione, di aziende a capitale pubblico, privato o misto e di privati utilizzatori finali.

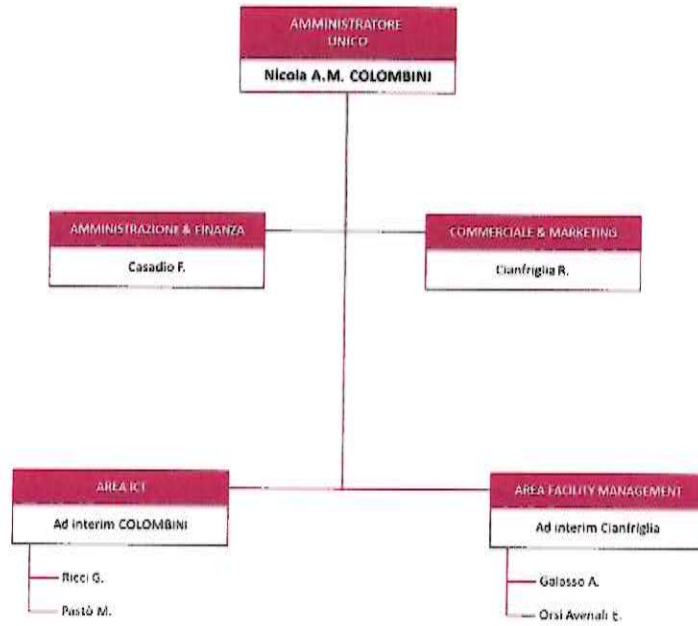
LA GOVERNANCE



La Società è soggetta alla direzione e coordinamento da parte di EUR S.p.A., che ne detiene più del 65%.

Il capitale sociale è pari ad € 1.924.068,00 (eurounmilionenovecentoventiquattromilasessantotto/00) diviso in quote ai sensi di legge.

L'ORGANIGRAMMA



CAPITOLO III - FINALITA' E METODOLOGIA

LA FUNZIONE DEL MODELLO

Eur Tel ritiene esigenza imprescindibile quella di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione di tutte le proprie attività a tutela non solo della propria mission aziendale, ma anche delle aspettative della propria utenza, dei propri dipendenti e dei collaboratori.

Al fine di prevenire l'evenienza che vengano commessi (o anche solamente tentati ex art. 26 D.Lgs. 231/01) i fatti di reato contemplati dal D. Lgs. 231/2001, nonché al fine di migliorare la governance della Società, la Direzione ha ritenuto coerente con i propri principi dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conforme alle prescrizioni di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto in oggetto.

Il Modello 231 ed il Codice Etico sono documenti vincolanti per i comportamenti di tutto il personale, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i consulenti, gli appaltatori e quanti cooperano con la società e/o forniscono/acquistano alla/dalla stessa beni e/o servizi.

Con l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, Eur Tel intende prevenire il rischio di commissione dei reati e, nell'ipotesi di commissione, beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, potendo dimostrare di aver messo concretamente in atto tutte le iniziative possibili per prevenire tali azioni fraudolente.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Eur Tel ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. n. 231/2001, ma migliorino la propria governance, limitando il rischio di commissione dei reati all'interno della società medesima e migliorandone l'efficienza operativa. Tale iniziativa è stata assunta, tra l'altro, nella convinzione che l'adozione del Modello rappresenta e rappresenterà un valido strumento di sensibilizzazione per tutti i dipendenti della Società e tutti gli altri soggetti, a diverso titolo con la stessa cointeressati o coinvolti (ad esempio clienti, soci, amministratori, fornitori, business partner e collaboratori) affinché seguano nell'espletamento delle proprie attività in e/o con Eur Tel comportamenti ispirati alla trasparenza, correttezza gestionale, fiducia e cooperazione.

Le finalità del Modello sono:

- a) sviluppare la consapevolezza in tutte le persone che internamente o esternamente alla Società operino per conto o nell'interesse della stessa o del Gruppo nell'ambito di processi operativi considerati sensibili, di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate,

- nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società o al Gruppo;
- b) ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società stessa fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici e di comportamento ai quali la società Eur Tel intende far riferimento nell'esercizio della propria attività;
 - c) consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi, intervenendo tempestivamente sulle criticità e debolezze del sistema;
 - d) rafforzare il sistema di controllo interno.

L'ESIMENTE DI CUI ALL'ART. 6 DEL D.LGS. 231/2001. LE MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 6 AD OPERA DELLA L. 179/2017 (WHISTLEBLOWING)

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 contempla una forma di esonero da responsabilità dell'Ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema prevede la costituzione di un Organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del Modello.

L'esonero dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione di un procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Obiettivo, quindi, di questi modelli di organizzazione e controllo, è l'esito positivo di tale giudizio di idoneità: facilita l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del Modello. La mancata attuazione di tali Modelli, pur non essendo obbligatoria, espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori o dipendenti.

In caso di incidente di percorso addirittura i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il modello, abbiano impedito all'ente di usufruire del meccanismo di esonero dalla responsabilità.

La Legge 179/2017 ha introdotto la disciplina del Whistleblowing - istituto di origine anglosassone nato per tutelare *in primis* i dipendenti pubblici autori di segnalazioni di illeciti in funzione anticorruzione - modificando il testo dell'art. 6 del d.lgs. 231/01, e prevedendo l'operatività di tale istituto anche nel settore privato.

Il legislatore modificando l'art. 6 del d.lgs. 231/2001, prescrive, in tal modo, ulteriori requisiti di idoneità del modello organizzativo affinché possa essere esclusa la responsabilità amministrativa dell'ente nel caso in cui un soggetto apicale o subordinato abbia commesso un reato nel suo interesse o vantaggio.

A seguito dell'emanazione della Legge n. 179/2017, quindi, il Modello Organizzativo deve altresì prevedere:

- 1) uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello 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) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- 3) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- 4) nell'ambito del Sistema Disciplinare, 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.

Il nuovo comma 2 bis dell'art. 6 prevede, quindi, una nuova forma di tutela anche nel settore privato per il dipendente che segnala le condotte illecite di cui è venuto a conoscenza per ragioni di ufficio.

I CRITERI GENERALI PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

La definizione della presente versione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie dirette alla costruzione di un efficace sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e, altresì, coerente con le politiche interne del Gruppo EUR S.p.A.

Come già citato in premessa, la definizione del presente Modello si è ispirata alle politiche, ai requisiti e ai principi generali di seguito elencati:

- 1) le Linee Guida delle associazioni di categoria approvate dal Ministero della Giustizia e, in particolare, di quelle emanate da Confindustria, in quanto compatibili con la realtà concreta di Eur Tel e più in generale del Gruppo EUR S.p.A.;
- 2) i requisiti generali di un adeguato sistema di controllo interno, indicati dal D. Lgs. 231/2001, in particolare:

- a. la nomina di un organo di vigilanza interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito, l'autorità e le risorse per assicurare, con continuità d'azione, l'efficace attuazione del Modello e di monitorarne il corretto funzionamento e la continua osservanza;
 - b. lo sviluppo di adeguati meccanismi di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento e miglioramento continuo; l'estensione di una diffusa sensibilizzazione a tutti i livelli delle regole di condotta e delle procedure istituite;
- 3) i principi generali, in particolare:
- a. ogni processo, attività e azione devono essere: verificabili, documentati, coerenti e congrui;
 - b. nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
 - c. deve esistere un modello dei controlli adeguato e documentabile.

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di controllo sui processi sensibili e di prevenzione dei reati e delle nuove procedure e disposizioni emesse in attuazione del Modello.

In particolare, le componenti del sistema di controllo preventivo adottate da Eur Tel per garantire l'efficacia del Modello, in conformità alle prassi prevalenti, sono:

- Il Codice Etico;
- le disposizioni inerenti l'articolazione organizzativa e gerarchico-funzionale;
- il sistema di controllo della gestione e di reporting;
- le le procedure, esistenti o in corso di implementazione, inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di controllo della Società, nonché la struttura organizzativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro, finalizzate ad assicurare la conformità alla normativa ed alle leggi applicabili;
- la comunicazione e la formazione del personale sui contenuti del Modello e del Codice Etico;
- il sistema disciplinare.

In base alla metodologia adottata è stato definito un Modello composto da una:

- **PARTE GENERALE**, identifica e descrive il quadro normativo di riferimento; le specificità del Modello di Eur Tel; la metodologia adottata per identificare le aree di rischio (attività e processi sensibili); le specificità dell'assetto organizzativo della Società nell'ambito del Gruppo EUR S.p.A.; la costituzione dell'Organismo di Vigilanza, con la specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano nonché i criteri di aggiornamento e adeguamento del

Modello; il piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello; il sistema disciplinare ed il relativo apparato sanzionatorio.

- **PARTE SPECIALE** che, in relazione alle fattispecie di reato ritenute rilevanti per Eur Tel ed alle aree di rischio (attività e processi sensibili) della Società, identifica e descrive gli standard generali di trasparenza delle attività ed i protocolli predisposti per la prevenzione e la gestione dei rischi individuati.

APPROVAZIONE, INTEGRAZIONE ED ATTUAZIONE DEL MODELLO

Come già indicato in premessa, il modello organizzativo adottato dalla Società è un atto di emanazione dell'Amministratore Unico. L'integrazione e le eventuali modifiche, anche qualora fossero segnalate dall'Organismo di Vigilanza, restano di sua competenza.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di segnalare gli aggiornamenti necessari in virtù delle modifiche legislative e formulare le necessarie proposte integrative, ma come enunciato dalla norma stessa l'approvazione del Modello resta di competenza dell'Organo Amministrativo.

Il presente documento costituisce uno strumento "dinamico" a disposizione dell'azienda che lo adotta con Determina dell'Amministratore Unico, che ha anche la responsabilità di garantirne l'attuazione, con il supporto dell'OdV.

Resta inteso che la corretta attuazione ed il controllo delle disposizioni contenute è un dovere di tutto il personale della Società ed in particolare dei soggetti in posizione apicale che, con i loro comportamenti e le disposizioni operative, quotidianamente impartite al personale dipendente, devono favorirne l'applicazione.

I DESTINATARI

Il modello si applica a tutti i "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, ecc.), ciascuno in base al suo ruolo.

I dipendenti della società, nel già dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adegueranno le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal Modello e dal Codice Etico, che ne costituisce parte integrante.

In dettaglio, sono tenuti all'osservanza del Modello:

- a. gli organi sociali (organo amministrativo, organi delegati, collegio sindacale) ed i manager, ivi compresi i collaboratori esterni con ruoli di responsabilità e/o coordinamento, i quali devono:
 - conformare tutte le decisioni e le azioni al rispetto del Codice Etico e dei Codici deontologici degli ordini/albi/collegi di appartenenza;
 - diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte di dipendenti e terzi soggetti che operano per conto della società, quali tecnici, collaboratori o partner;
 - costituire, attraverso il proprio comportamento, un modello di riferimento per il personale.
- b. i dipendenti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice Etico, dei Codici deontologici degli ordini/albi/collegi di appartenenza ed a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali infrazioni del Modello;
- c. il personale legato alla società da rapporti di collaborazione autonoma ed i fornitori di beni e servizi, inclusi i collaboratori esterni anche professionali e gli stagisti, i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice Etico ed uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con la società, fermo restando il rispetto del Codice deontologico dell'ordine di appartenenza.

IL PROCESSO DI RILEVAZIONE DELLE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI PER EUR TEL S.R.L.

Al fine di identificare le fattispecie di reato rilevanti in base alla natura dell'attività svolta da Eur Tel, si è proceduto all'individuazione di ogni attività della Società, in particolare attraverso l'esame dell'attività amministrativa, di quella contabile, di quella afferente alle Risorse Umane ed infine di quella produttiva, intesa come vera e propria attività di erogazione dei servizi alla clientela.

L'analisi che ne è seguita ha avuto come oggetto i contenuti, le modalità operative, la ripartizione delle competenze, tutte operazioni finalizzate alla verifica della sussistenza o insussistenza di potenziali aree a rischio di commissione dei reati.

La metodologia adottata ha incluso l'esame di tutte le attività caratteristiche della Società per individuare l'esistenza di eventuali carenze nella struttura organizzativa che possano costituire pre-condizione favorevole alla commissione di reati nel suo interesse o a suo vantaggio.

Nella definizione di tale sistema è stata data priorità alle attività e ai processi operativi che, in linea di principio, presentano una potenziale probabilità di commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Sono, quindi, stati esaminati l'organizzazione e i processi operativi mediante i quali tali attività vengono svolte per individuare le principali aree di rischio.

A seguito dell'individuazione delle principali aree di rischio sono state identificate le attività sulle quali focalizzare in via prioritaria le azioni di controllo, tenendo conto della probabilità e del possibile effetto di potenziali reati, individuando i criteri e le metodologie di controllo necessari.

Tale approccio metodologico ha consentito di:

- 1) far leva sulla cultura e sulle modalità operative interne ad Eur Tel e, quindi, sul patrimonio esistente di politiche, prassi, regole e normative interne che costituiscono il sistema di controllo interno per la gestione dei rischi;
- 2) elaborare nuove procedure ad integrazione di quelle esistenti, da diffondere all'interno della struttura, con un processo di miglioramento continuo.

LE AREE DI RISCHIO E LA DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI

La Parte Speciale del Modello sarà specificatamente riservata alla trattazione delle aree classificate a "rischio" rispetto al contesto operativo di Eur Tel, ossia quelle Aree in cui si svolgono attività maggiormente "sensibili" ai reati identificati dal D.Lgs. 231/01.

In particolare per Eur Tel sono stati identificati i seguenti reati, come quelli a maggior rischio di accadimento nello svolgimento dell'attività propria della Società:

- 1) Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24-25, D.Lgs. 231/01)
- 2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01)
- 3) Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01)
- 4) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/01)
- 5) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01)
- 6) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. 231/01)

Per tutti i processi e per le attività maggiormente sensibili sono state rilevate ed analizzate le modalità organizzative, di gestione e di controllo esistenti, al fine di valutarne l'adeguatezza delle procedure interne rispetto alle esigenze di prevenzione dalla commissione di comportamenti illeciti.

Per quanto concerne i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, come risulta chiaramente dalle Linee Guida delle associazioni di categoria, non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, dal momento che tale casistica di reati può di fatto investire la totalità delle attività e dei processi operativi.

Nello specifico, i reati indicati potrebbero astrattamente essere commessi in tutti i casi in cui vi sia, all'interno della Società, una violazione degli obblighi e delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alla gestione delle risorse umane e alla somministrazione dei servizi ai clienti.

CAPITOLO IV - ORGANISMO DI VIGILANZA

OGGETTO

Il presente regolamento è parte integrante del Modello Organizzativo e disciplina composizione, funzionamento e procedure dell'Organismo di Vigilanza, strumento essenziale per un corretto funzionamento dei modelli organizzativi finalizzati alla prevenzione dei reati societari.

Il presente documento si applica congiuntamente al Codice Etico adottato dall'azienda.

COMPOSIZIONE

Per la completa osservanza ed interpretazione del Modello Organizzativo di Eur Tel S.r.l. si rammenta che è stato istituito, con delibera del Consiglio d'Amministrazione del 7 aprile 2011, un Organismo di Vigilanza composto da un Presidente - Coordinatore e da altri due membri permanenti (gli attuali membri, in carica dal 5.07.2016, compongono anche il Collegio Sindacale).

COMPETENZE

L'Organismo di Vigilanza - che nella sua attuale formazione è Organismo Sindacale di Vigilanza - è chiamato a svolgere le funzioni dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001.

Nello svolgimento dei suoi compiti ex D.Lgs. 231/2001 l'Organo è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- identificare e monitorare adeguatamente i rischi di cui al D.Lgs 231/2001 assunti o assumibili rispetto ai reali processi aziendali, procedendo ad un costante aggiornamento dell'attività di rilevazione e mappatura dei rischi reato;
- mantenere aggiornato il Modello Organizzativo conformemente all'evoluzione della Legge, nonché in conseguenza delle modifiche dell'organizzazione interna e dell'attività aziendale;
- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- collaborare alla predisposizione ed integrazione dei codici comportamentali interni;
- accedere a tutte le attività svolte dalla Società ed alla relativa documentazione; ove attività rilevanti o potenzialmente rilevanti siano affidate a terzi, l'Organismo deve poter accedere anche alle attività svolte da detti soggetti;

- promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra gli organi ed i dipendenti della società del Modello fornendo le istruzioni ed i chiarimenti necessari ed istituendo specifici corsi di formazione;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su specifiche operazioni poste in essere nell'ambito delle possibili attività a rischio;
- disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione di reati oggetto delle attività di prevenzione;
- vigilare sul rispetto e l'applicazione del Modello Organizzativo e attivare attraverso le funzioni aziendali preposte gli eventuali provvedimenti sanzionatori ai sensi di legge e di contratto sul rapporto di lavoro.

L'Organismo di Vigilanza, in relazione ai compiti che è chiamato a svolgere di cui al D.Lgs n. 231/01, riferisce periodicamente, con cadenza almeno trimestrale, all'Amministratore Unico.

L'OdV, fatte salve le competenze dei singoli servizi, ha altresì una funzione consultiva e propositiva affinché l'organizzazione si sviluppi nell'ambito dei criteri di eticità.

In particolare ha il compito di:

- definire le iniziative ritenute opportune a diffondere la conoscenza del Codice Etico e a chiarirne il significato e l'applicazione;
- coordinare l'elaborazione delle norme e delle procedure che attuano le indicazioni del Codice Etico;
- promuovere la revisione periodica del Codice Etico e dei meccanismi di attuazione;
- vigilare sul rispetto e l'applicazione del Codice Etico e di attivare attraverso le funzioni aziendali preposte;
- gli eventuali provvedimenti sanzionatori ai sensi di legge e di contratto sul rapporto di lavoro;
- riportare periodicamente al Consiglio d'Amministrazione sull'attività svolta e sulle problematiche connesse all'attuazione del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce, almeno trimestralmente, presso la sede della Società ed è convocato dal Presidente mediante e-mail e/o altro strumento idoneo contenente l'ordine del giorno. Per ogni argomento da trattare deve essere messa a disposizione dei membri la relativa documentazione.

L'OdV si riunisce altresì per iniziativa di almeno la metà dei suoi componenti ogni qualvolta si ritenga opportuno intervenire sulle attività a rischio o situazioni anomale.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni con oneri e spese a carico della Società.

Il Collegio sindacale (ove non coincida con l'OdV) può inoltre designare un proprio membro a partecipare, anche in via permanente, alle riunioni dell'Organismo, tale soggetto non ha diritto di voto.

MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

L'Organismo di Vigilanza è validamente riunito quando sono presenti almeno due membri. In caso di assenza del Presidente la riunione sarà presieduta dal membro più anziano.

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza esprime un voto.

Le decisioni dell'Organismo di Vigilanza sono adottate a maggioranza degli aventi diritto al voto presenti. In caso di parità prevale il voto di chi presiede la riunione.

L'Organo può convocare, per consulenza, addetti della Società o consulenti, anche esterni, con esperienza in specifiche aree.

Ai collaboratori è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza previsti per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

VERBALIZZAZIONE DELLE SEDUTE

Delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza viene redatto un sintetico verbale da parte del segretario nominato dall'Organo stesso. Il segretario su mandato del Presidente può curare anche la stesura dell'ordine del giorno, l'invio delle convocazioni, la redazione dei verbali delle riunioni e la trasmissione degli stessi al Consiglio di Amministrazione, ovvero, all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale della Società. Tutti i documenti emessi e formali devono essere chiaramente identificati e gestiti in modo controllato.

I verbali sono firmati dal Presidente e dal segretario verbalizzante e sono conservati dallo stesso Presidente.

FUNZIONI DEL PRESIDENTE

Il Presidente, oltre a convocare e presiedere le riunioni dell'Organismo di Vigilanza, coordina i lavori dello stesso e dà esecuzione alle sue determinazioni.

DURATA IN CARICA

L'Organismo di Vigilanza dura in carica 3 anni. L'Organo decaduto conserva le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo Organismo di Vigilanza.

Qualora un componente risulti assente ingiustificato per più di due volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza, egli può decadere dall'incarico qualora così deliberi lo stesso Organo.

Qualora un membro dell'Organismo Sindacale di Vigilanza intenda rinunciare all'incarico deve darne pronta e motivata comunicazione all'Organo stesso e all'Amministratore Unico, il quale provvederà alla sostituzione. La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente all'Amministratore Unico, il quale vista l'attuale coincidenza tra i due organi, sarà tenuto al rispetto delle norme in materia di revoca del Collegio Sindacale. L'Organismo di Vigilanza, inoltre, non può essere revocato se non per giusta causa.

OBBLIGHI

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza.

SCIoglimento DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organo è sciolto qualora venga meno la maggioranza dei suoi componenti o vi sia una comprovata evidenza di impossibilità di funzionamento dello stesso Organismo di Vigilanza. Il Consiglio di Amministrazione, ovvero, l'Amministratore Unico provvede al rinnovo dell'organismo.

CAUSE DI INELEGGIBILITÀ

Non possono essere eletti alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza coloro che abbiano subito condanne, che amministrino imprese o organizzazioni che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano o contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona, e che si trovano comunque nelle condizioni ostative previste dal Codice Etico.

REMUNERAZIONE

L'eventuale remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione, ovvero, dell'Amministratore Unico.

Ai membri dell'Organismo spetta, in ogni caso, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni d'ufficio.

RELAZIONE ANNUALE

L'Organismo di Vigilanza elabora a fine anno una relazione della propria attività e fornisce al Consiglio di Amministrazione, ovvero, all'Amministratore Unico, un quadro completo delle attività svolte e in corso di svolgimento.

RISERVATEZZA

Tutte le informazioni relative all'attività dell'Organismo di Vigilanza saranno considerate da tutti i soggetti coinvolti come riservate e per esclusivo uso interno, fatti salvi gli obblighi di legge, le

informazioni già note e gli obblighi informativi previsti dal presente documento e dal codice di condotta.

MODIFICHE, INTEGRAZIONI E PUBBLICITÀ

Il presente Regolamento, nella sua attuale formulazione, viene approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, ovvero, con Determina dell'Amministratore Unico come sopra prevista e potrà essere oggetto di modifiche ed integrazioni, con le stesse modalità.

Il presente documento è disponibile al pubblico ed è assicurata la massima pubblicità.

CAPITOLO V - SISTEMA DISCIPLINARE

LINEE GUIDA E FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Condizioni necessarie per garantire l'effettività del Modello ed un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei Protocolli e/o di ulteriori regole del Modello o del Codice Etico, nonché delle procedure operative aziendali che regolano il funzionamento dei processi "core" della Società.

Tale sistema disciplinare costituisce, quindi, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Il sistema disciplinare è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli previsti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società Eur Tel ed opera nel rispetto delle norme vigenti in materia di diritto del lavoro, ivi incluse quelle previste nella contrattazione collettiva, e ha natura eminentemente interna all'azienda non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamenti vigenti.

Per tale ragione, ed in virtù della sua valenza applicativa, è formalmente vincolante per tutti i dipendenti della Società.

Lo stesso inoltre identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello 231, ed a queste sono associate le sanzioni previste per il personale dipendente dallo Statuto dei Lavoratori e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili al personale della Società, nella fattispecie dal CCNL del commercio settore terziario.

Le sanzioni disciplinari per il Personale dipendente terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art.2106 del Codice Civile, considerandosi per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari per violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello adottato da Eur Tel è autonoma rispetto all'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dai regolamenti interni della Società.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure ed i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalare grava su tutti i destinatari del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti procede.

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello e/o dal Codice Etico, nell'espletamento delle Attività Sensibili o delle attività connesse alle Attività Sensibili, ovvero la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal Modello, che:

- a. espongano l'ente ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001;
- b. siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001;
- c. siano tali da determinare l'applicazione a carico dell'ente di sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

La gravità della risposta sanzionatoria di Eur Tel è proporzionata alla gravità della condotta tenuta ed al rischio a cui la società stessa può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

Si precisa che costituisce violazione del Modello 231 la mancata osservanza – nell'espletamento delle Attività Sensibili – delle procedure aziendali di riferimento nelle quali sono recepiti i presidi di controllo, a prescindere dal fatto che la violazione abbia portato al compimento di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

CRITERI GENERALI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- a. elemento soggettivo della condotta, a seconda che quest'ultima sia stata contraddistinta da dolo, colpa, negligenza o imperizia;
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- c. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica ricoperto dall'autore del comportamento;

- d. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- e. eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- f. comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

SOGGETTI SANZIONABILI E MISURE APPLICABILI

Amministratori e Organo di Controllo (sindaci e/o revisori se nominati)

Il modello, valevole per tutti i soggetti impiegati nella Società, trova ancora più ragione di essere applicato in modo rigoroso con i soggetti che rappresentano la società e ne proiettano l'immagine verso l'esterno.

L'Organismo di Vigilanza qualora rilevi una presunta violazione del Modello, comunica al Collegio Sindacale (ovvero, l'OdV comunica) al Presidente del Consiglio di Amministrazione (fatta eccezione nel caso in cui sia il soggetto coinvolto nella presunta violazione) la notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico. Il CdA, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentiti gli organi di controllo in essere, i provvedimenti che ritiene più opportuni per il caso specifico.

Analogamente, l'OdV comunica al Presidente del Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione la notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per valutare la violazione commessa, con il supporto dell'OdV è tenuto a valutare l'effrazione e deliberare la sanzione applicabile.

Ove la presunta violazione coinvolga l'Amministratore Unico, l'Organismo Sindacale di Vigilanza provvederà a formalizzare le contestazioni in un verbale da comunicarsi, senza indugio, al medesimo soggetto apicale ed ai soci convocandoli in Assemblea.

Le sanzioni devono essere proporzionate alla misura delle violazioni commesse e in caso di massima gravità possono sfociare nell'esercizio dell'azione di responsabilità e la conseguente destituzione della carica. Nel rispetto della normativa civilistica vigente, è obbligatoria la convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare la revoca dell'incarico o l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

I Soci

In caso di grave violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei soci della Società, l'OdV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale.

I Collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni, siano essi professionisti iscritti ad albi professionali, consulenti, fornitori o business partners in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello e nel Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, al fine di prevenire la commissione del reato (ad esempio per le attività che esponano i lavoratori a particolari rischi per la sicurezza), fino a giungere alla risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

L'OdV curerà l'elaborazione e l'aggiornamento delle succitate specifiche clausole contrattuali, da comunicare alle funzioni amministrative che devono provvedere all'inserimento delle suddette clausole nelle lettere di incarico e nei contratti, affinché i soggetti esterni siano correttamente informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione dei principi e delle linee guida contenute nel presente Modello.

Lavoratori dipendenti

A ogni notizia di violazione del Modello l'Organismo di Vigilanza procede all'accertamento dei presunti comportamenti illeciti posti in essere da uno o più dipendenti.

La sanzione irrogata deve essere proporzionata alla gravità della violazione. Si terrà conto: dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa; del comportamento complessivo del

dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari; del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare; della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui Eur Tel ragionevolmente può essere stata esposta, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Nel rispetto della normativa vigente che regola la materia, i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali previste dal Modello e nel Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari.

Le infrazioni inerenti il mancato rispetto da parte dei dipendenti delle regole e dei principi e standard generali di comportamento indicati nel Modello, possono essere punite, a seconda della gravità, con i seguenti provvedimenti Disciplinari, in coerenza con il vigente CCNL del personale dipendente, ed in conformità all'art. 7 della legge n.300/70 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite, nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare:

- a. In particolare si prevede che incorre nei provvedimenti di **RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO** il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e del Codice Etico, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Azienda con ordini di servizio od altro mezzo idoneo. La sanzione del richiamo verbale verrà applicata nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello e/o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore. La sanzione del richiamo scritto verrà applicata nei casi di recidiva del caso precedente o di violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello e/o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore. Ove i dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.
- b. Incorre nel provvedimento della **MULTA** (di importo variabile, fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione) il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più

volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Azienda con ordini di servizio od altro mezzo idoneo prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata. Potrà essere comminata la sanzione della multa anche in caso di prima mancanza qualora il lavoratore dipendente, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale.

- c. Incorre nel provvedimento della **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE** per un massimo di 10 giorni il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla stessa o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi derivanti dalla non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Azienda con ordini di servizio od altro mezzo idoneo. Potrà essere sottoposto alla sospensione dal servizio il lavoratore dipendente che incorra in recidiva in violazioni già punite con la multa nei sei mesi precedenti; tenuto conto della gravità del comportamento e delle mansioni svolte dal lavoratore.
- d. Incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO CON/SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Azienda nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda. La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata ai dirigenti e ai soggetti in posizione apicale, nei casi da cui derivi una lesione del rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

- e. Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, la **SOSPENSIONE DEL SERVIZIO CON MANTENIMENTO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO** del soggetto interessato per motivi cautelari. L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale. Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

CAPITOLO VI - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

FORMAZIONE E COMUNICAZIONE AL PERSONALE

Eur Tel S.r.l. intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello e del contenuto del Decreto Legislativo n. 231/2001 e degli obblighi derivanti dal medesimo.

La formazione e l'informativa è gestita dal Responsabile del Personale o da chi ne fa le funzioni, coadiuvato dall'OdV, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

Tale sforzo formativo e divulgativo è esteso anche a tutti quei soggetti che, pur non appartenendo alla compagine aziendale, operano comunque nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

Tuttavia, ai soggetti terzi è rivolta sola mente l'attività di comunicazione e di formazione avente ad oggetto il Codice Etico.

L'adozione del presente documento è comunicata a tutti i soggetti che lavorano per/ed in nome di Eur Tel al momento dell'adozione dello stesso.

Tutti i dipendenti e gli apicali devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza ed accettazione del Modello, di cui hanno ricevuto adeguata informativa attraverso gli strumenti che dovranno essere individuati e attuati dall'OdV in accordo con la direzione del Personale o da chi ne fa le funzioni e approvati dall'organo amministrativo.

Anche per i nuovi assunti e per gli stagisti la Direzione del Personale o da chi ne fa le funzioni dovrà garantire adeguata informativa sui contenuti del Modello, comprensivo del Codice Etico e del testo del Decreto Legislativo n. 231/2001, con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Nei contratti stipulati con i terzi devono essere esplicitamente previste clausole contrattuali standard, che impegnano gli stessi a non adottare comportamenti non in linea con i principi di condotta ed i valori etici cui si ispira la società Eur Tel.

L'attività di formazione continuativa e di aggiornamento è organizzata a cura dell'OdV, facendo ricorso ad incontri periodici obbligatori, modulati nei contenuti e nella frequenza, in funzione della qualifica dei destinatari e della funzione dagli stessi ricoperta.

Se ritenuto necessario dall'OdV, interverranno agli incontri professionisti esterni aventi specifiche competenze sul tema dei reati ascrivibili alla società, dell'analisi delle procedure e dei processi

organizzativi, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di compliance e dei controlli ad essi correlati.

Sarà cura dell'OdV definire strumenti e mezzi adeguati di divulgazione sulla materia e aggiornarli periodicamente, al fine di consentire ai soggetti interessati di conoscere in tempo reale eventuali modifiche, integrazioni o implementazioni del Modello e del Codice Etico.

Firmato digitalmente da: TOGNOZZI GIANLUCA
Ruolo: 4.6 Avvocato
Organizzazione: ORDINE AVVOCATI ROMA
Luogo: ROMA
Data: 06/12/2022 11:38:08