

**MODELLO  
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO  
ai sensi del d.lgs. 231 /2001  
della  
Fibraweb S.p.A.**

## INDICE

### PARTE GENERALE

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa a carico delle società.	5
1.2. Esonero della responsabilità dell'ente/società.	9
2. Le Linee Guida di Confindustria.	12
3. Fibraweb: applicazione del d.lgs. 231/2001.	15
3.1. Descrizione della Società.	15
3.2. Motivazioni e finalità perseguite da Fibraweb nell'adozione del Modello.	16
3.3. <i>Ethics &amp; compliance program</i> di Fibraweb.	18
3.4. Implementazione del Modello Organizzativo Fibraweb.	19
3.5. Finalità del Modello Organizzativo.	20
3.6. Struttura del Modello.	21
3.7. Destinatari del Modello.	21
3.8. Approvazione, modifica ed integrazione del Modello.	24
4. La Mappatura delle Aree a Rischio.	23
5. Il Sistema Organizzativo.	25
5.1. Il modello di <i>governance</i> .	26
5.2. L'assetto organizzativo di Fibraweb.	27
5.3. Il Sistema Autorizzativo.	29
5.4. Il Sistema di Deleghe e Procure	30
6. Codice di Condotta.	31
7. Procedure Operative.	32
8. Gestione delle Risorse Finanziarie.	34
9. Risorse Umane.	37
a) Il sistema di selezione del personale	37
b) Il sistema di valutazione delle performance	37
10. Sistema Disciplinare.	38
10.1. Criteri di valutazione della violazione.	39
10.2. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	39
10.3. Sanzioni per i lavoratori dipendenti.	40
10.3.1. Dirigenti.	41
10.3.2. Operai, impiegati e quadri.	41
10.4. Misure nei confronti di collaboratori, agenti, revisori, consulenti esterni.	44
10.5. Procedimento di applicazione delle sanzioni.	45
10.5.1. Il procedimento disciplinare nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	45
10.5.2. Il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti	47
a) Dirigenti	48
b) Operai, impiegati e quadri	49

10.5.3. Il procedimento nei confronti dei soggetti terzi Destinatari del Modello.	50
11. Organismo di Vigilanza.	51
11.1. Cause di ineleggibilità, di incompatibilità, di decadenza e di revoca	53
11.2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	56
11.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.	56
11.4. Responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza	59
11.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	59
11.6. Raccolta e conservazione delle informazioni.	60
11.7. Obblighi di riservatezza dell'Organismo di Vigilanza.	60
11.8. Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	60
12. Formazione.	62
13. Comunicazione del Modello.	64
14. Conferma applicazione e adeguatezza del modello.	65
<b>PARTE SPECIALE</b>	
15. Scopo e campo di applicazione.	66
15.1. Premessa.	66
15.2. Scopo.	67
15.3. Campo di applicazione.	67
16. Metodologia di analisi del rischio di reato.	68
17. I reati rilevabili all'interno di Fibraweb <i>ex d. lgs. 231/2001</i> .	71
17.1. Reati corruttivi.	72
17.2. Reati in tema di truffa ai danni dello Stato.	74
17.3. Frode informatica.	75
17.4. reati in tema di erogazioni pubbliche.	76
17.5. Reati di terrorismo.	78
17.6. Reati contro la personalità individuale.	79
17.7. Pratica di mutilazione di organi genitali femminili.	79
17.8. Reati societari.	80
17.9. Reati di abuso di informazioni privilegiate	82
17.10. Criminalità organizzata transnazionale.	82
17.11. Reati in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.	83
17.12. Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro di provenienza illecita.	85
17.13. Reati in materia di immigrazione.	86
17.14. Reati informatici.	86
17.15. Violazione copyright, brevetti ed esclusive industriali.	89
17.16. Frodi in commercio.	90
17.17. Reati alimentari.	91
17.18. Reati associativi, mafiosi ed in materia di armi.	91

17.19. Reati monetari ed inerenti ai valori di bollo.	91
18. Reati ambientali.	92
18.1. Reati ambientali (art. 25- <i>undecies</i> ).	92
18.2. La gestione dei rifiuti.	98
18.3. I nuovi reati presupposto introdotti nel 2021/2022.	99
18.4. Controllo operativo.	103
<b>ALLEGATI</b>	
1) Organigramma	
2) Codice Etico	

## **PARTE GENERALE**

### **1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE SOCIETÀ.**

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, avente ad oggetto la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (qui di seguito denominato il “Decreto”), ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti e delle persone giuridiche, per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La disciplina è stata elaborata su impulso dell’UE e dell’OCSE che hanno emanato convenzioni in tema di lotta alla corruzione. Il legislatore italiano, con l’art. 11 della Legge delega n. 300/2000 e con il citato Decreto, ha attuato la tutela internazionale per la lotta alla criminalità economica.

Si tratta di una particolare forma di responsabilità di natura amministrativa, che si sostanzia in una responsabilità penale a carico degli enti e delle persone giuridiche, in quanto accertata dinanzi al giudice penale.

Il decreto legislativo in questione costituisce un intervento di grande portata normativa e culturale in cui, **alla responsabilità penale della persona fisica, che ha commesso il reato, si aggiunge quella dell'ente/società a vantaggio o nell'interesse del quale lo stesso reato è stato perpetrato.**

Le disposizioni contenute nel Decreto ai sensi dell'articolo 1, comma 2, **si applicano** ai seguenti "Soggetti":

- enti forniti di personalità giuridica;
- società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ai sensi del successivo comma 3, restano invece esclusi dalla disciplina:

- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali;
- gli altri enti pubblici non economici;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La società Fibraweb S.p.A. (qui di seguito denominata "Fibraweb"), in quanto soggetto provvisto di personalità giuridica, rientra tra i soggetti ai quali si applica il regime della responsabilità amministrativa di cui al Decreto.

La responsabilità è attribuibile all'ente ove i reati, indicati dal Decreto, siano stati commessi da soggetti legati a vario titolo all'ente stesso.

L'articolo 5 del Decreto, infatti, indica quali **autori del reato**:

- ✓ i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'ente (c.d. "*soggetti apicali*");

✓ i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (c.d. “*soggetti in posizione subordinata*”).

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da **soggetti in posizione apicale**, la responsabilità dell’ente è espressamente esclusa qualora questo ultimo dimostri che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente i modelli esistenti, non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell’Organismo di Vigilanza (“O.d.V.”), all’uopo incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del modello stesso.

Qualora il reato sia stato realizzato da un **soggetto in posizione subordinata**, l’ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile *dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza*. In ogni caso, è esclusa l’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza 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.

La società Fibraweb, inoltre, sarà responsabile unicamente nel caso in cui la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti sopra indicati “*nell’interesse o a vantaggio della società*” (art. 5, comma 1, Decreto): pertanto, non risponderà nell’ipotesi in cui gli stessi abbiano agito “*nell’interesse esclusivo proprio o di terzi*” (art. 5, comma 2, Decreto).

Diversamente, la responsabilità è espressamente esclusa laddove la società abbia adottato protocolli comportamentali adeguati (per il tipo di organizzazione e di attività svolta) a garantire lo svolgimento dell’attività stessa nel rispetto della legge, nonché abbia individuato ed eliminato tempestivamente situazioni di rischio.

La responsabilità della società ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti appena individuati di qualsivoglia fattispecie criminosa, ma

è circoscritta alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto indicati nell'elenco allegato al presente Modello.

Il Decreto prevede la punibilità per le seguenti categorie di reato:

- ✓ Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico (art. 24);
- ✓ Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- ✓ Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- ✓ Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
- ✓ Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- ✓ Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*);
- ✓ Reati societari (art. 25-*ter*);
- ✓ Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- ✓ Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*);
- ✓ Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- ✓ Abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- ✓ Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ✓ Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- ✓ Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- ✓ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- ✓ Reati ambientali (art. 25-*undecies*);

- ✓ Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- ✓ Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- ✓ Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- ✓ Reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*).

La responsabilità dell'ente può altresì configurarsi anche in relazione ai reati transnazionali di cui all'art. 10 della Legge 146/2006 (reati associativi, intralcio alla giustizia, favoreggiamento dell'immigrazione clandestina).

Inoltre, l'ente può essere ritenuto responsabile in relazione ad alcuni illeciti amministrativi, quali quelli previsti dall'art. 187-*quinqües* del T.U. della Finanza (d.lgs. 58/1998), sostanzialmente coincidenti con le fattispecie penali di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

Ogni eventuale imputazione all'ente di responsabilità derivanti dalla commissione di una o più delle fattispecie richiamate nel Decreto, non vale ad escludere quella personale di chi ha posto in essere la condotta criminosa.

All'articolo 9 del Decreto sono previste **le sanzioni** che possono essere inflitte all'ente:

- ✓ le sanzioni pecuniarie;
- ✓ le sanzioni interdittive;
- ✓ la confisca;
- ✓ la pubblicazione della sentenza.

Le **sanzioni pecuniarie** variano da un minimo di 25.822,00 € a un massimo di 1.549.370,00 € e sono fissate dal giudice tenendo conto di:

- ✓ gravità del fatto;
- ✓ grado di responsabilità dell'ente;



- ✓ attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- ✓ condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le **sanzioni interdittive** invece sono applicate nelle ipotesi più gravi e applicabili esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- (i) 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 in posizione subordinata quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono:

- ✓ l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ✓ la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ✓ il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- ✓ l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- ✓ il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- ✓ il commissariamento (art. 15, Decreto).

Inoltre, si precisa che le sanzioni interdittive, applicabili anche in via cautelare, possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Nel caso di condanna a tre sanzioni interdittive nell'arco di sette anni, il giudice può decidere la chiusura definitiva dell'ente.

## **1.2 ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.**

Come anticipato, ai sensi dell'articolo 5 del Decreto, "*l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio*"; ovvero

l'ente è responsabile se dall'attività illegale abbia ottenuto benefici per l'impresa. L'ente, invece, non risponderà se gli attori del Reato avranno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Inoltre, sempre ai sensi del citato articolo 5 del decreto, le azioni di rilievo debbono essere poste in essere:

- ✓ da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di una sua autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- ✓ da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nella precedente lettera a).

Non è detto, tuttavia, che l'ente debba sempre e comunque rispondere della commissione del Reato. È stato ritenuto opportuno consentire all'ente la dimostrazione in via preventiva della propria estraneità rispetto al Reato.

A tale fine viene richiesta l'adozione di modelli comportamentali specificamente calibrati sul rischio-reato e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati Reati.

Requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga efficacemente attuato.

In altri termini, la specifica colpevolezza dell'ente si configurerà quando il reato commesso da un suo organo o sottoposto rientra in una decisione imprenditoriale ovvero quando esso è conseguenza del fatto che l'ente medesimo non si è dotato di un modello di organizzazione idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi o ancora che vi è stata al riguardo omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di potere di controllo.

In quest'ottica, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non è chiamato a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed

efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l’istituzione di un “organismo di controllo interno all’ente” con il compito di vigilare sul funzionamento, sull’efficacia e sull’osservanza del predetto modello, nonché di curarne l’aggiornamento.

I modelli organizzativi devono quindi rispondere alle seguenti esigenze:

- ✓ individuare le Attività a rischio di reato;
- ✓ prevedere specifici protocolli per la prevenzione dei Reati;
- ✓ individuare, al fine della prevenzione dei Reati, le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- ✓ prevedere obblighi di informazione all’organismo deputato al controllo sul funzionamento e l’osservanza dei modelli;
- ✓ introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

In conclusione, nell’ipotesi di Reati commessi dal Personale apicale, l’ente non risponderà se proverà che:

- (i) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curarne l’aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza), che nelle realtà di piccole dimensioni può coincidere con l’organo dirigente stesso;
- (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di controllo in ordine al modello;

(iv) i soggetti abbiano commesso il Reato eludendo fraudolentemente il modello.

Nel caso in cui, invece, il Reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del Personale apicale, l'ente sarà responsabile del Reato solo se vi sarà stata carenza negli obblighi di direzione e vigilanza e tale carenza sarà esclusa se l'ente avrà adottato, prima della commissione del Reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.

## **2. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.**

L'art. 6, co. 3 del Decreto statuisce che *“i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Fin dal 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001”*, riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, nelle quali esplicita i passi operativi, di seguito elencati, che l'ente dovrà compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto:

✓ una mappatura delle aree aziendali a rischio. Una volta individuate le tipologie dei reati che interessano la società, si identificano le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell'ambito delle specifiche attività aziendali;

✓ specifici *protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire*. Le componenti di un sistema di controllo preventivo che devono essere attuate per garantire l'efficacia del modello sono:

- un codice di condotta, che definisca principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- un sistema organizzativo, che definisca la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
- un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazione interni e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- delle procedure operative, per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
- un sistema di controllo di gestione, che evidenzi tempestivamente le situazioni di criticità;
- un sistema di comunicazione e formazione del personale, ai fini del buon funzionamento del modello.

✓ l'individuazione di un Organismo di Vigilanza (di seguito "O.d.V."), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, mediante verifiche periodiche, e di curare il loro aggiornamento quando siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività;

✓ specifici obblighi informativi nei confronti dell'O.d.V. sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;

- ✓ specifici obblighi informativi da parte dell'O.d.V. verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- ✓ un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- ✓ verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- ✓ separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- ✓ documentazione dei controlli.

In data successiva, Confindustria ha approvato l'**Appendice integrativa** alle suddette Linee Guida con riferimento ai **reati societari**, introdotti dal d.lgs. n. 61/2002. Conformemente a quanto già delineato per i reati contro la pubblica amministrazione e contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico, Confindustria ha precisato che è necessario predisporre specifiche misure organizzative e procedurali dirette a prevenire la commissione di tale tipologia di reati, nonché definire i principali compiti dell'Organismo di Vigilanza per la verifica dell'effettività ed efficacia del modello.

Ancora, in data 24 maggio 2004, Confindustria ha comunicato al Ministero della Giustizia, dopo aver recepito le osservazioni formulate da quest'ultimo, il nuovo testo delle Linee Guida. Il Ministero della Giustizia ha giudicato le Linee Guida, così integrate, *“idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del Decreto”*.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, è stata elaborata al 31

marzo 2008 e successivamente approvata dal Ministero della Giustizia il 2 aprile 2008, una versione aggiornata delle Linee Guida di Confindustria.

L'adeguamento delle Linee Guida, che ha riguardato sia la parte generale che l'appendice relativa ai singoli reati (c.d. *case study*), è stato diretto a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto.

### **3. Fibraweb: APPLICAZIONE DEL D.LGS. 231/2001.**

#### **3.1 DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ.**

La società Fibraweb S.p.A. è stata costituita il 3/04/2012 ed il suo sistema amministrativo è sempre stato quello collegiale (C.d.A.).

L'attuale capitale sociale deliberato ammonta ad euro 155.170,42 (interamente sottoscritto e versato).

La composizione societaria e degli altri titolari di diritti su azioni (aggiornata al 18 ottobre 2023) risulta espressa nei termini che seguono:

- ERSEL Asset Management società di gestione del Risparmio S.p.A. €. 14.770,83;
- BTMJ (Holding) SAL e. 29.000,00;
- Battery Ventures X L.P. €. 55.067,72;
- GTD Cableado De Redes Inteligentes S. L.U. €. 55.775,63.

La Fibraweb S.p.A. ha sede legale a Perugia, via Alessandro Vota n. 102 ed il suo oggetto sociale si riferisce ai seguenti servizi: *“a) lo sviluppo, la realizzazione e la gestione di sistemi di telecomunicazione e telefonia di ogni genere o tipo e, in particolare, di sistemi di telecomunicazione a banda larga, trasmissione di dati, contenuti e video, telefonia nazionale ed internazionale, compresa l'attività di commercio elettronico e media e la commercializzazione, in favore di ogni soggetto, dei beni ed dei servizi relativi a dette attività; b) la vendita a clienti di servizi di telecomunicazione*

quali la connessione in banda larga e/o in fibra ottica per l'accesso ad internet; c) la prestazione di servizi di consulenza in materia di information technologies e telecomunicazioni; d) la realizzazione, la vendita e la gestione di licenze software”.

La società ha, altresì, ad oggetto “e) l'organizzazione di un centro dati ove sia possibile la raccolta di dati di terzi; f) l'acquisto, la vendita, la registrazione, la cancellazione, l'utilizzo, la gestione, il trasferimento e la sottoscrizione di qualsivoglia contratto in relazione a brevetti, modelli, marchi, licenze, know-how, conoscenze tecniche ed altri diritti di proprietà industriale od intellettuale, ritenuti necessari o opportuni per il conseguimento degli scopi sociali, nell'ambito di un proprio settore commerciale nel rispetto di ogni normativa applicabile.....”.

### **3.2. MOTIVAZIONI E FINALITÀ PERSEGUITE DA FIBRAWEB NELL'ADOZIONE DEL MODELLO.**

L'attività della Società è ispirata ai principi di legalità, onestà, correttezza, trasparenza e solidarietà espressi nel Codice Etico, coerentemente ai quali Fibraweb ha ritenuto opportuno adottare un modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto.

Il processo di adeguamento ai fini della definizione del Modello è stato effettuato tenendo conto dei dettami del d.lgs. n. 231/2001, delle Linee Guida elaborate da Confindustria, nonché delle specifiche iniziative già attuate da Fibraweb sia in materia di controllo (a titolo esemplificativo, la formalizzazione dell'assetto organizzativo, le procedure ed istruzioni interne, il Manuale di Qualità), che di “*corporate governance*”.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano la sua adozione come elemento atto a prevenire il



rischio di commissione dei reati in esso contemplati e quindi a conseguire una tutela giuridica - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (*Clients, Fornitori, Partners, Collaboratori a diverso titolo: "Destinatari"*), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, conformi ai principi e valori anzidetti.

L'Organo di gestione di Fibraweb s'impegna a favorire tutte le attività di coordinamento tra gli organi amministrativi e di vigilanza per aumentare i meccanismi di tutela e prevenzione, sviluppare sinergie ed efficienze e formulare linee di indirizzo comuni.

Scopo principale del Modello è la definizione di un sistema strutturato e organico di procedure/regole di comportamento e di attività di controllo, da svolgersi principalmente in via preventiva, al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di illecito contemplate dal Decreto.

In particolare, il Modello si propone le seguenti finalità:

- ✓ informare e sensibilizzare i destinatari e, in particolare, tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree a rischio" e nelle "aree strumentali", come oltre definiti, sulla eventualità di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni definite, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ✓ ribadire che tali forme di comportamento illecito sono condannate dalla Società in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività e nell'espletamento della propria missione aziendale;
- ✓ consentire alla Società di intervenire tempestivamente, anche in via preventiva, attraverso il monitoraggio sulle aree di attività considerate

potenzialmente a rischio, al fine di prevenire e/o contrastare la commissione di tali illeciti.

Con l'adozione del Modello – inteso quale insieme di regole di carattere generale e operative – la Società si è quindi posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi generali di comportamento nonché di procedure che risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal d.lgs. 231/2001 sia in termini di prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi sia in termini di controllo dell'attuazione del Modello e di eventuale irrogazione di sanzioni.

Sono aspetti essenziali del documento, oltre ai principi sopra riportati:

- ✓ l'Analisi del rischio e la mappatura delle aree suscettibili di comportare la commissione dei reati previsti dal decreto legislativo n.231/2001;
- ✓ la definizione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole e procedure operative;
- ✓ l'attribuzione di poteri decisionali e autorizzativi proporzionali alle responsabilità assegnate;
- ✓ il rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- ✓ l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- ✓ l'adozione del sistema disciplinare (Codice Etico).

### **3.3. ETHICS & COMPLIANCE PROGRAM DI FIBRAWEB.**

L'obiettivo di Fibraweb è quello di creare progressi nel settore merceologico dedicato (*sviluppo, la realizzazione e la gestione di sistemi di telecomunicazione e telefonia*) attraverso le proprie capacità ricerca d'avanguardia, sviluppo, produzione e commercializzazione. Fibraweb s'impegna a soddisfare questo obiettivo, mantenendo il massimo livello di integrità e comportamento etico nella conduzione delle proprie attività.

A tal fine, il Codice Etico (di condotta) di Fibraweb è stato redatto e messo a disposizione dei propri dipendenti consegnando copie cartacee a nuovi assunti ed attraverso la sua pubblicazione sul sito ([www.fibraweb.it](http://www.fibraweb.it)).

Per condurre la propria attività con integrità ed eticamente, Fibraweb segue e mantiene un programma di compliance, sviluppato in conformità con le leggi e agli standard applicabili al settore.

Il programma di *compliance* Fibraweb comprende i principi che, successivamente, sono stati disciplinati nel Decreto e prevede:

- ✓ norme scritte di condotta, le politiche e le pratiche che formalizzano l'impegno della società al rispetto dei principi etici e di *compliance*, applicabili a tutti i dipendenti di Fibraweb;
- ✓ programmi di formazione per tutti i dipendenti;
- ✓ la creazione di un sistema di comunicazione tra tutti i dipendenti, compreso il processo per fare segnalazioni e richiedere delucidazioni;
- ✓ procedure per proteggere l'anonimato dei dipendenti che fanno segnalazioni e divieto di intimidazione dei segnalatori;
- ✓ l'uso di audit e di altre tecniche di monitoraggio e controllo della *compliance*, al fine di identificare e minimizzare i possibili rischi;
- ✓ il rafforzamento delle prescrizioni di *compliance* attraverso linee guida che includono sanzioni in caso di non compliance.

#### **3.4. IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO FIBRAWEB.**

Con il presente elaborato si è proceduto ad analizzare i possibili rischi esistenti all'interno della Società al fine di ottenere una mappa delle aree aziendali a rischio reato, previa loro individuazione.

Sono stati quindi analizzati i controlli generali e i controlli specifici (relativi alle aree di rischio specificamente individuate nella mappa rischi) in

essere al fine della redazione del Modello Organizzativo e dei suoi elementi costitutivi, quali:

1. Mappatura delle aree a rischio;
2. Descrizione del sistema organizzativo;
3. Descrizione del sistema autorizzativo;
4. Codice di Condotta;
5. Procedure e *standard* di controllo relativi alle attività a rischio;
6. Sistema di gestione delle risorse finanziarie;
7. Risorse umane;
8. Sistema Disciplinare;
9. Organismo di Vigilanza;
10. Formazione;
11. Comunicazione.

La versione del Modello Organizzativo è stata sottoposta all'approvazione dell'Amministratore Delegato.

### **3.5. FINALITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.**

L'adozione del Modello 231 costituisce un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, *partner*, collaboratori a diverso titolo), affinché seguano comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

La Società, dunque, promuove e valorizza i comportamenti utili allo sviluppo di una cultura etica al proprio interno e si dimostra, quindi, sensibile alle esigenze di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari.

Il Modello si propone, dunque, le seguenti finalità:

- prevenire e limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illecite;

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Fibraweb, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che Fibraweb non tollera comportamenti illeciti, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

### **3.6. STRUTTURA DEL MODELLO.**

Il Modello Organizzativo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale descrive i contenuti e gli impatti del Decreto, i principi base e gli obiettivi del Modello, le sue modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione, gli elementi del Modello stesso, i principi contenuti nel Codice di Condotta, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, nonché la previsione del Sistema disciplinare.

La Parte Speciale descrive nel dettaglio, con riferimento alle specifiche tipologie di reato, la mappa delle aree sensibili, la valutazione/costruzione/adequamento del sistema dei controlli preventivi, nonché i protocolli specifici relativi alle aree sensibili.

### **3.7. DESTINATARI DEL MODELLO.**

Le regole contenute nel presente Modello 231 si applicano a:

- tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società;
- ai dipendenti ed

□ ai consulenti, collaboratori, procuratori e, in genere, a tutti i soggetti terzi che agiscano per conto di Fibraweb nell'ambito delle attività emerse come "a rischio".

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti pertanto a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con Fibraweb.

### **3.8. APPROVAZIONE, MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO.**

I modelli di organizzazione, gestione e controllo costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a) del Decreto, atti di emanazione del vertice aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'O.d.V., che ha il compito di controllare e aggiornare il Modello, provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche agli elementi sostanziali del presente Modello, allo scopo di garantire la continua rispondenza dello stesso alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura organizzativa della Società.

Per elementi sostanziali del Modello si intendono quelli riguardanti:

- ✓ la composizione, i poteri ed i compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- ✓ il Codice di Condotta;
- ✓ il Sistema disciplinare.

Essendo il presente Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto) le modifiche e integrazioni di carattere sostanziale (intendendosi per tali quelle dovute a modifiche della relativa normativa) sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Delegato.

Come peraltro chiarito dalle Linee Guida di Confindustria, il massimo Vertice societario di Fibraweb, pur con l'istituzione dell'O.d.V., mantiene invariate tutte le attribuzioni e responsabilità previste dal codice civile e dallo Statuto, alle quali oggi si aggiungono quelle relative all'efficace attuazione del Modello nonché al funzionamento dell'Organismo stesso.

In ogni caso, la Società intende ribadire che la corretta attuazione ed il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo ed un dovere di tutto il personale della Società e, in particolare, di ciascun Responsabile di funzione cui è demandata, nell'ambito di propria competenza, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, specialmente di quelle a rischio.

#### **4. LA MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO.**

L'art. 6, comma 2, lett. a) dispone che il Modello preveda un meccanismo volto ad *“individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”*.

L'individuazione degli ambiti in cui possono astrattamente essere commessi i reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificarne l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la commissione.

Da questa analisi scaturisce un documento aziendale denominato *“mappatura delle aree a rischio e dei controlli”* (di seguito anche solo *“Mappatura delle aree a rischio”* o *“Mappatura”*), il quale sarà custodito presso l'O.d.V.

La predisposizione di tale documento e il suo aggiornamento devono comportare l'implementazione di un vero e proprio processo aziendale.

L'analisi del rischio di reato dovrà essere effettuata tramite la valutazione dei seguenti fattori:

- ✓ l'identificazione dei rischi di reato (attraverso l'individuazione dei reati e la loro correlazione con le aree o attività a rischio e le funzioni aziendali preposte;
- ✓ la probabilità che un evento illecito accada (attraverso la valutazione soggettiva del Gruppo di lavoro della probabilità potenziale che possa accadere un illecito (considerando la statistica aziendale, la frequenza dell'attività, l'importanza di essa rispetto gli obiettivi);
- ✓ il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato (tramite la valutazione degli Impatti);
- ✓ le debolezze aziendali di natura organizzativa che possono essere sfruttate per commettere reati (o livello di vulnerabilità), valutato rispetto alle misure preventive o in funzione.

Al fine dell'individuazione delle "aree" e delle "attività" "a rischio reato", assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, sono stati individuati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

Più in dettaglio (come disposto dall'art. 5 del d.lgs. 231/2001):

- 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).

Di conseguenza, con il presente Modello, la Società dispone che l'attività di costante aggiornamento della Mappatura delle aree a rischio, è



responsabilità del vertice aziendale, di concerto con l'O.d.V., il quale provvede all'occorrenza a segnalare al vertice aziendale eventuali necessità di revisione della Mappatura e di conseguenza del Modello Organizzativo.

## **5. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO.**

Con il termine “Sistema Organizzativo” si intende la corretta individuazione in capo a ciascun soggetto appartenente all'organizzazione aziendale dei ruoli e delle responsabilità.

Come anche suggerito dalle Linee guida di Confindustria, il Sistema Organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene alla attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione dei principi di controllo, quali, ad esempio, la separazione di funzioni.

Pertanto, la verifica dell'adeguatezza del Sistema Organizzativo è stata effettuata sulla base dei seguenti criteri:

1. formalizzazione del sistema;
2. chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
3. esistenza della separazione di funzioni; e
4. corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle procedure interne della Società.

La Struttura Organizzativa della Società è formalizzata e rappresentata graficamente in un *organigramma* (Allegato n. 1), il quale definisce con chiarezza le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.

La Società si è, infine, dotata di protocolli e procedure come strumento per regolamentare lo svolgimento dei processi organizzativi, prevedendo gli

opportuni strumenti di controllo. In questo modo, s'intende assicurare una gestione che sia il più possibile coerente con la legislazione vigente e con le linee guida *Corporate*.

### **5.1. IL MODELLO DI GOVERNANCE.**

Per quanto riguarda la *governance* della società, il Consiglio di Amministrazione svolge una funzione di indirizzo/controllo e nomina il Proprio Presidente e l'Amministratore Delegato.

Il modello di *governance* di Fibraweb e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi.

Con riferimento al proprio modello di *governance*, la Società ha adottato il c.d. sistema tradizionale. Il sistema di *corporate governance* di Fibraweb risulta, pertanto, attualmente così articolato:

#### **a) Assemblea dei soci**

L'assemblea dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e dallo Statuto.

L'assemblea è presieduta dal Presidente ed in sua mancanza da persona eletta dall'assemblea stessa.

Le deliberazioni dell'assemblea sono constatate da processo verbale firmato dal Presidente e dal segretario.

#### **b) Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di amministrazione assume la gestione dell'impresa e compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi solo gli atti che la legge e lo statuto riservano all'Assemblea.

Sono altresì attribuiti i seguenti compiti indelegabili:

(i) proposte di fusione per incorporazione nella società o di scissione a favore della società delle società di cui la società stessa detenga il controllo;

- (ii) proposte di riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;
- (iii) adeguamento dello statuto a disposizioni normative inderogabili;
- (iv) proposte di trasferimento della sede legale.

Il Consiglio di amministrazione, è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società e per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla legge e dallo Statuto.

c) Amministratore Delegato

All'amministratore delegato, con verbale di consiglio di amministrazione del 11 ottobre 2023, sono stati conferiti i più ampi poteri di amministrazione ordinaria e di rappresentanza.

## **5.2. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI FIBRAWEB.**

La struttura organizzativa della Società è tale da rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno in ogni ambito aziendale; Fibraweb ha, infatti, predisposto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa (Organigramma).

L'organigramma offre chiare indicazioni riguardo la struttura della Società e la collocazione organizzativa del personale dipendente.

L'organigramma consente anche di meglio specificare l'articolazione di obiettivi e di responsabilità assegnate.

Tale documento è soggetto a costante aggiornamento ed evoluzione in funzione dei mutamenti che intervengono nella corrente conduzione dell'attività. È compito dell'Amministratore Delegato mantenere sempre aggiornato l'organigramma e i documenti ad esso collegati per assicurare una chiara definizione formale dei compiti assegnati ad ogni unità della struttura dell'Azienda.

Nell'Organigramma, allegato al presente Modello, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica delle singole funzioni aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

In particolare, la struttura organizzativa di Fibraweb, oltre all'Organo amministrativo, è basata su tre Unità (cd. Aree), ciascuna delle quali costituisce un raggruppamento logico di più funzioni omogenee:

- Core, servizi, infrastruttura e progettazione dei servizi;
- Direttore Commerciale;
- Network d'accesso e supporto.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, Fibraweb si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente (d.lgs. n. 81/08) nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre e gestire i rischi specifici per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati:

- 1) il datore di lavoro;
- 2) il dirigente;
- 3) i lavoratori;
- 4) i preposti;
- 5) i responsabili e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione (di seguito, rispettivamente anche 'RSPP' e 'ASPP');
- 6) gli addetti al primo soccorso (di seguito, anche 'APS');
- 7) gli addetti alla prevenzione degli incendi (di seguito, anche 'API');
- 8) i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (di seguito, anche 'RLS');
- 9) il medico competente;
- 10) i soggetti esterni all'azienda che svolgono attività rilevanti in materia di SSL.

Il modello organizzativo di Fibraweb è inoltre strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi prefissati nel Documento "Politica per la Qualità".

La struttura organizzativa di Fibraweb, infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di una organizzazione tale da garantirle la massima efficienza gestionale ed efficacia operativa dei processi aziendali.

Inoltre, il modello organizzativo della Fibraweb è strutturato nel rispetto di procedure conformi anche alla norma UNI EN ISO 14001:2004 per gli aspetti di tutela ambientale per gli stessi servizi di cui sopra.

### **5.3. IL SISTEMA AUTORIZZATIVO.**

Con riferimento al sistema autorizzativo, le Linee Guida di Confindustria richiedono che i poteri autorizzativi e di firma vengano assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato, come previsto dalle deleghe e procure conferite.

Inoltre, per quanto di rilevanza ai fini del Decreto, la Società, su base sistematica, provvede ad:

- aggiornare l'articolazione dei poteri ed il sistema delle deleghe a seguito di modifiche e/o integrazioni delle stesse;
- istituire un flusso informativo formalizzato verso tutte le funzioni, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti;
- supportare l'O.d.V. nell'effettuare una verifica periodica del rispetto dei poteri di firma.

L'Amministratore Delegato è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma (salvo quanto eventualmente delegato ad istitori e/o preposti).

#### **5.4. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE.**

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, lo schema dei poteri e delle deleghe, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, è approvato dall'Organo di Gestione.

Il sistema di deleghe e procure attualmente in vigore in Fibraweb ripercorre fedelmente il quadro che emerge dall'Organigramma aziendale, sovrapponendosi esattamente allo stesso ed integrandolo, per quanto eventualmente necessario al fine di conferire attribuzioni o compiti a soggetti che non rivestono ruoli apicali.

Al fine di maggior approfondimento del sistema di deleghe e procure e del suo funzionamento, si precisa che il loro conferimento avviene in ragione delle esigenze operative e, in particolare, dello snellimento e dell'efficienza dell'attività aziendale; i requisiti essenziali di tale sistema, ai fini di una efficace prevenzione dei reati, sono i seguenti:

- tutti coloro (compresi anche i dipendenti) che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. e le Autorità di Vigilanza, devono essere dotati di delega formale in tal senso e, ove necessario, di apposita procura;
- le deleghe devono associare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma, ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi intervenuti nella Società;

Ciascuna delega deve definire in modo specifico e univoco:

- i poteri del delegato;

- il soggetto (organo o individuo) a cui il delegato riporta.
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il soggetto delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite.

## 6. CODICE DI CONDOTTA.

L'adozione di un Codice di Condotta quale utile strumento di *governance* costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice di Condotta, infatti, mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti cui possono essere collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

I principi inseriti nel Codice di Condotta (Allegato n. 2), sono rivolti ai seguenti soggetti: amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti, collaboratori, procuratori e terzi che, per conto della Società, entrino in contatto con la Pubblica Amministrazione e/o con Pubblici Ufficiali/Incaricati di Pubblico Servizio, sia in Italia che all'estero o, comunque, svolgano attività nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

L'efficacia applicativa del Codice, pertanto, è direttamente applicabile anche a quei soggetti nei cui confronti il rispetto dei principi etici può essere contrattualmente pattuito.

È responsabilità della Direzione Amministrativa, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, inserire, se necessario, specifiche clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti alla luce delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

Eventuali dubbi sull'applicazione dei principi e delle regole contenute nel Codice di Condotta del presente Modello, devono essere tempestivamente discussi con il proprio responsabile diretto, o con l'O.d.V.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del Codice o di altri eventi suscettibili di alterarne la portata e l'efficacia, è tenuto a darne pronta segnalazione al proprio responsabile diretto e/o all'O.d.V., che verificheranno congiuntamente la segnalazione. L'inosservanza dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare aziendale previsto dal Modello. Nel caso in cui una delle disposizioni del Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, prevarrà quanto stabilito dal Codice.

#### **7. PROCEDURE OPERATIVE.**

Come chiarito dalle Linee Guida di Confindustria, le procedure devono assicurare il rispetto dei seguenti principi:

✓ ***“ogni operazione o transazione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”.***

Con tale principio la Società intende assicurarsi che, specialmente nelle attività risultate a rischio, sussista un adeguato supporto documentale (c.d. “*tracciabilità*”) su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. A tal fine, è opportuno che per ogni operazione si possa facilmente individuare chi ha *autorizzato* l'operazione, chi l'abbia materialmente *effettuata*, chi abbia provveduto alla sua *registrazione* e chi abbia effettuato un *controllo* sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni può essere assicurata anche tramite l'utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l'operazione, consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti.



✓ **“nessuno può gestire in totale autonomia un intero processo aziendale”.**

Il sistema di controllo deve verificare se sussistano nella Società processi che vengano gestiti da un solo soggetto e, provvedere, in tal caso, a porre in essere le necessarie modifiche in modo tale da assicurare il c.d. principio di “*separazione dei ruoli*”.

Tale requisito può essere garantito provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le varie fasi di cui si compone il processo e, in particolare, quella dell’autorizzazione, della contabilizzazione, dell’esecuzione e del controllo.

Inoltre, al fine di garantire il principio di separazione dei ruoli, è opportuno che i poteri autorizzativi e di firma siano correttamente definiti, assegnati e comunicati in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri illimitati.

✓ **“i controlli effettuati devono essere documentati”**

Le procedure con cui vengono effettuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate (*self-assesment*, indagini a campione, ecc.), e la correttezza dei risultati emersi (es.: *report* degli audit).

La Società Fibraweb, inoltre, stabilisce che devono essere assicurati in tutte le attività a rischio emerse dalla Mappatura, nonché in tutti i processi aziendali, i seguenti principi di controllo:

- garantire integrità ed etica nello svolgimento dell’attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio;
- ✓ definire formalmente i compiti, le responsabilità di ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio;

- ✓ attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;
- ✓ definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- ✓ regolamentare l'attività a rischio, prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, quadrature, meccanismi informativi, ecc.);
- ✓ garantire la presenza di appositi canali di comunicazione con l'O.d.V., il quale può richiedere informazioni e/o incontri con i singoli responsabili di funzione e con il personale dedicato allo svolgimento delle attività rilevate come sensibili ai sensi del Decreto; e
- ✓ prevedere momenti di controllo e monitoraggio sulla correttezza dell'attività svolta dalle singole funzioni nell'ambito del processo considerato (rispetto delle regole, corretto utilizzo dei poteri di firma e di spesa, ecc.).

Tale Modello si inserisce in un sistema di controlli e di *governance* più ampio e preesistente (costituito, *inter alia*, da molteplici protocolli, policy, procedure, audit e monitoraggi realizzati da Fibraweb) finalizzato a supportare non solo la gestione e riduzione del rischio reato ma, in generale, anche il raggiungimento dei diversi e più ampi obiettivi aziendali.

Nello sviluppo del presente Modello si è tenuto conto delle interrelazioni e connessioni sinergiche con i sistemi di controllo già esistenti ed operativi.

## **8. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.**

Il processo di gestione delle risorse finanziarie si riferisce alle attività che generano flussi monetari e finanziari in uscita per l'adempimento delle

obbligazioni sociali di varia natura, i quali in sostanza possono essere classificati nei seguenti macro-gruppi:

- ✓ flussi di natura ordinaria, connessi ad attività/operazioni correnti quali, a titolo esemplificativo, gli acquisti di beni e servizi, gli oneri finanziari, fiscali e previdenziali, gli stipendi ed i salari, pagamento delle note spese; e
- ✓ flussi di natura straordinaria, connessi alle operazioni di tipo finanziario quali, a titolo di esempio, le sottoscrizioni, gli aumenti di capitale sociale e le cessioni di credito.

In particolare, nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità ed inerenza all'attività aziendale, tale processo di gestione comprende le seguenti fasi:

- ✓ pianificazione e calcolo, da parte delle singole funzioni, del loro fabbisogno finanziario periodico e/o spot e comunicazione- debitamente autorizzata- alla Funzione competente per la determinazione quantitativa complessiva per scadenza;
- ✓ predisposizione o accertamento della esistenza (da parte della funzione competente) delle risorse finanziarie necessarie alle scadenze stabilite;
- ✓ richiesta di disposizione di pagamento debitamente formalizzata; e
- ✓ verifica della corrispondenza tra l'importo portato dal titolo e la disposizione di pagamento.

Sempre sulla base dei principi indicati nelle Linee Guida, il sistema di controllo relativo al processo di gestione delle risorse finanziarie si basa sulla segregazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo, segregazione che sia adeguatamente formalizzata e per la quale sia prevista una buona tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle operazioni.

In particolare, gli elementi specifici di controllo sono così di seguito rappresentati:

- ✓ esistenza di attori diversi operanti nelle differenti fasi/attività del processo;

- ✓ richiesta della disposizione di pagamento per assolvere l'obbligazione debitamente formalizzata e autorizzata;
- ✓ controllo sull'effettuazione del pagamento;
- ✓ riconciliazioni a consuntivo;
- ✓ esistenza di livelli autorizzativi per la richiesta di pagamento e per la disposizione, che siano articolati in funzione della natura dell'operazione (ordinaria/straordinaria) e dell'importo;
- ✓ esistenza di costante allineamento fra procure, deleghe operative e profili autorizzativi inseriti nei sistemi informativi;
- ✓ effettuazione sistematica delle riconciliazioni dei conti infragruppo e dei rapporti intrattenuti con gli istituti di credito, con le risultanze contabili; e
- ✓ tracciabilità degli atti e delle singole fasi del processo a cui si deve porre specifica attenzione riguardo l'esaurimento della circolazione dei documenti che hanno già originato un pagamento.

**Il controllo di gestione** è assicurato da un sistema di *budgeting* di cui è responsabile la funzione Finance, la quale è tenuta a monitorare anomalie di spesa, provvedendo a comunicare tempestivamente all'O.d.V. ogni comportamento difforme in termini di rilevanza e ripetitività. In particolare, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi di controllo:

- (i) nella fase di definizione del budget, la concorrenza di più soggetti responsabili alla definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa;
- e
- (ii) nella fase di consuntivazione, la costante verifica circa la coerenza tra le spese effettivamente sostenute e gli impegni assunti in sede di pianificazione, assicurando la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati (ed approvati) ad inizio esercizio.

## 9. RISORSE UMANE.

### a) Il sistema di selezione del personale

Fibraweb, relativamente al **processo di selezione del personale**, segue una politica aziendale volta a selezionare ed assumere il personale qualificato e capace, in maniera equa e trasparente. I principi di selezione, previsti dal Codice di Condotta, alla cui osservanza sono tenute tutte le funzioni aziendali ed in particolare *Human Resources*, sono stati definiti al fine di garantire una valutazione basata prevalentemente su elementi oggettivi.

In particolare, la selezione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso e alle esigenze aziendali, così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione e, sempre, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

*Human Resources*, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

Inoltre, è proibito intrattenere rapporti di lavoro dipendente e consulenze con ex impiegati della P.A., italiana o estera, che, a motivo delle loro funzioni istituzionali, partecipino o abbiano partecipato personalmente ed attivamente a trattative d'affari o avallato richieste effettuate dalla Società alla P.A., italiana o straniera, salvo che detti rapporti non siano stati preliminarmente ed adeguatamente dichiarati prima di procedere a *Human Resources* e valutati dall'Amministratore Delegato.

A tal proposito, durante la selezione del personale, è predisposto uno specifico modulo che il candidato deve compilare, indicando il proprio eventuale conflitto di interesse, specificando in caso positivo il grado di parentela, l'ente e la mansione ricoperta dal coniuge o familiare nella P.A.

### b) Il sistema di valutazione delle performance

Quanto, invece, ai sistemi di incentivazione, i criteri utilizzati si ispirano ai principi fissati nel Codice di Condotta.

Gli obiettivi annuali del personale, sia generali sia individuali, sono tali da non indurre a comportamenti illeciti e sono, invece, focalizzati su di un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e relazionato con il tempo previsto per il loro raggiungimento.

#### **10. SISTEMA DISCIPLINARE.**

L'effettiva operatività del Modello deve essere garantita da un adeguato Sistema Disciplinare che sanzioni il mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel Modello stesso e dei suoi elementi costitutivi.

Simili violazioni devono essere sanzionate in via disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, in quanto configurano violazione dei doveri di diligenza e fedeltà del lavoratore e nei casi più gravi, lesione del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente.

Come anche chiarito dalle Linee Guida di Confindustria, la previsione di un sistema disciplinare e di meccanismi sanzionatori, deve essere differenziato in ragione delle varie tipologie di rapporti di lavoro esistenti (dipendenti, dirigenti, amministratori, collaboratori esterni) e, in caso di rapporto di lavoro subordinato, rispettare le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970), la legislazione speciale ed il principio di tipicità delle violazioni relativamente alle c.d. sanzioni manutentive del rapporto.

A tale riguardo, la Società ha provveduto ad introdurre un Sistema Disciplinare ai fini del Decreto, volto a sanzionare le eventuali violazioni dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Modello, sia da parte dei dipendenti della Società – dirigenti e non – sia da parte di amministratori,

membri dell'Organismo di Vigilanza e sindaci, nonché da parte di consulenti, collaboratori e terzi.

#### **10.1. CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA VIOLAZIONE.**

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito indicate variano in relazione:

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

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management della Società.

#### **10.2 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI.**

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori o Sindaci di Fibraweb, ne viene informato l'Amministratore Delegato ed il Collegio Sindacale, i quali, in base alle rispettive competenze, assumeranno una delle seguenti iniziative, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca dell'incarico / mandato;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea dei Soci con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità del/degli Amministratore/i e/o Sindaco/i nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e *subendi*.

Nell'ipotesi in cui si ravvisino violazioni del Modello da parte di uno o più Amministratori, tali da compromettere il rapporto di fiducia con gli stessi, ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell'interesse e/o dell'immagine della Società, l'Assemblea dei Soci può deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato.

### **10.3. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.**

Le sanzioni per i lavoratori dipendenti devono rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale dipendente delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione (di seguito solo "CCNL"), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza, da parte del personale dipendente, delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro *ex art. 2104 c.c.* e illecito disciplinare.

Le categorie astratte degli inadempimenti di cui al paragrafo 9.1 descrivono i comportamenti sanzionabili, in relazione ai quali sono previsti



provvedimenti sanzionatori secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza.

#### **10.3.1. DIRIGENTI.**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle prescrizioni previste nel Modello o di adozione, nell'espletamento delle proprie attività, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva.

In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;
- qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il dirigente incorre nel licenziamento con preavviso.

#### **10.3.2. OPERAI, IMPIEGATIE QUADRI.**

In conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile (art. 46 CCNL), al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa nella misura non eccedente l'importo di 3 ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 3;

5) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art.48 del CCNL.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

i) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale il dipendente che:

- violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

ii) incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il dipendente che:

- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

iii) incorre nel provvedimento disciplinare della multa in misura non superiore all'importo di tre ore della normale retribuzione il dipendente che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta,
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- non partecipo alle attività formative.

- per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali, l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza o la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello;

iv) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di tre giorni il dipendente che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- non indossi dispositivi protettivi obbligatori di sicurezza individuale;
- si rifiuti di partecipare all'attività formativa;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata;
- effettui false o infondate segnalazioni inerenti alla violazione del Modello e del Codice Etico;

v) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento il dipendente che:

- risulti assente ingiustificato oltre quattro giorni consecutivi o tre volte nell'anno solare;
- risulti recidivo nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- commetta infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- commetta atti di abuso di fiducia, violazione della concorrenza, violazione del segreto di ufficio;

- risulti recidivo, oltre la terza volta nell'anno solare di qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi;
- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel d.lgs. 231/2001.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio per il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

#### **10.4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, AGENTI, REVISORI, CONSULENTI ESTERNI.**

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, revisori, consulenti, *partner*, controparti ed altri soggetti esterni alla Società in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello, può determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, in virtù delle clausole che Fibraweb prevede in ogni contratto.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate al lavoratore, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni, da parte del proprio datore di lavoro (somministratore o appaltatore) ed i procedimenti potranno dare luogo anche ad azioni nei confronti dello stesso somministratore o appaltatore.

La Società, in ogni caso, potrà limitarsi a chiedere, in conformità agli accordi contrattuali, la sostituzione dei lavoratori che abbiano commesso le violazioni di cui sopra.

#### **10.5. PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI.**

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari quanto alle fasi di:

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

Il procedimento ha sempre inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti, della comunicazione con cui, a seconda dei casi, l'O.d.V. o la funzione competente nella gestione delle Risorse Umane, o la funzione aziendale che gestisce il rapporto contrattuale con il soggetto terzo, segnala l'avvenuta violazione del Modello.

L'O.d.V. o la funzione che gestisce il rapporto contrattuale con il soggetto terzo, in tutti i casi in cui ricevano una segnalazione ovvero acquisiscano gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, hanno l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività, nonché di avviare l'iter descritto nei seguenti paragrafi.

##### **10.5.1. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI.**

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'O.d.V. o la funzione competente nella

gestione delle Risorse Umane trasmette all'Amministratore Delegato ed al Collegio Sindacale, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della suddetta relazione, l'Amministratore Delegato convoca il soggetto indicato per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data dell'adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In occasione dell'adunanza dell'Organo Amministrativo, a cui è invitato a partecipare anche l'O.d.V., vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. L'Amministratore Delegato, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta di sanzione contenuta nella relazione ricevuta.

La determina dell'Amministratore Delegato e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura dell'Organo Amministrativo, all'interessato nonché all'O.d.V., per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto di seguito con riguardo ai dirigenti/dipendenti.

#### **10.5.2. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**

##### **a) Dirigenti**

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai dirigenti è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili. In particolare, l'O.d.V., o il Responsabile della funzione competente nella gestione delle Risorse Umane, trasmette all'Amministratore Delegato una relazione contenente:

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

Entro cinque giorni dall'acquisizione della suddetta relazione, l'Amministratore Delegato convoca il dirigente interessato mediante una comunicazione di contestazione contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Modello;

- l'avviso della data dell'audizione e la facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali considerazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

A seguire, l'Amministratore Delegato, di concerto con il Responsabile della funzione competente nella gestione delle Risorse Umane, valuta la posizione dell'interessato, nonché l'implementazione del relativo procedimento disciplinare

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopre un ruolo apicale con attribuzione di deleghe da parte dell'Amministratore Delegato e nel caso in cui l'attività di indagine ne comprovi il coinvolgimento ai sensi del Decreto, è previsto che:

- l'Amministratore Delegato possa decidere nel merito della revoca delle deleghe attribuite in base alla natura dell'incarico;
- l'Amministratore Delegato possa attivarsi per la definizione della posizione del soggetto ed implementare il relativo procedimento disciplinare.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, entro sei giorni dalla ricezione delle giustificazioni da parte del dirigente. Tale termine decorre dalla data in cui sono state rese le giustificazioni scritte ovvero, se successive, le giustificazioni orali.

Nell'ambito dell'iter sopra descritto, è previsto che l'Amministratore Delegato di Fibraweb sia informato in tutti i casi suddetti in merito agli esiti delle verifiche interne ed al profilo sanzionatorio applicato.

L'O.d.V., a cui viene inviata per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione. Ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, il dirigente, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del provvedimento disciplinare, può ricorrere al Collegio di Conciliazione e Arbitrato secondo le modalità previste dalla contrattazione applicabile al caso concreto.



In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

**b) Operai, impiegati e quadri**

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di impiegati e quadri avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del vigente Contratto Collettivo Nazionale per i Lavoratori applicabile.

In particolare, l'O.d.V. o il Responsabile della funzione competente nella gestione delle Risorse Umane trasmette all'Amministratore Delegato una relazione contenente:

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

La Società, tramite il Responsabile della funzione competente nella gestione delle Risorse Umane, entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione, trasmette al dipendente una comunicazione di contestazione scritta ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, contenente:

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

A seguito delle eventuali controdeduzioni dell'interessato, il Responsabile della funzione competente nella gestione delle Risorse Umane, sentito l'Amministratore Delegato, assume provvedimenti in merito all'applicazione della sanzione, determinandone l'entità.

Le sanzioni devono essere applicate entro dieci (10) giorni dal ricevimento delle giustificazioni. Il relativo provvedimento è comunicato, altresì, all'O.d.V., che verifica inoltre l'effettiva applicazione della sanzione irrogata.

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

### **10.5.3. IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO.**

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate al paragrafo 9.4, l'O.d.V. o il Responsabile della funzione competente nella gestione delle Risorse Umane, o della funzione che gestisce il rapporto contrattuale con il terzo, trasmette all'Amministratore Delegato una relazione contenente:

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

La suddetta relazione, qualora il contratto sia stato deliberato dall'Amministratore Delegato, dovrà essere trasmessa anche all'attenzione del medesimo e del Collegio Sindacale.

Il Responsabile della funzione competente nella gestione delle Risorse Umane, o della funzione che gestisce il rapporto contrattuale, d'intesa con la funzione competente in materia legale e sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dall'Amministratore Delegato o dal Collegio Sindacale nei casi previsti, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata, le previsioni del

Modello oggetto di violazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

Nell'ambito dell'iter sopra descritto, è previsto che l'Amministratore Delegato di Fibraweb sia informato in merito agli esiti delle verifiche interne ed al profilo sanzionatorio di volta in volta applicato.

#### **11. ORGANISMO DI VIGILANZA.**

Il Decreto, all'art. 6 comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità conseguente alla commissione dei reati da questo indicati, l'istituzione di un Organismo *interno* all'Ente (*rectius*, società) - c.d. **Organismo di Vigilanza** (di seguito "l'Organismo" o "O.d.V.") - dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'O.d.V. di Fibraweb è un organo monocratico, attualmente composto da un membro esterno.

L'Organismo è nominato dal C.d.A. o dall'Amministratore Delegato, sentita l'Assemblea dei Soci.

Il membro dell'O.d.V. viene individuato tra professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche giuridiche, finanziarie, di controllo interno e di compliance, nonché con un'adeguata e comprovata esperienza nell'ambito di applicazione del Decreto.

La nomina, i compiti e poteri, le attività e il funzionamento dell'O.d.V., nonché la durata in carica, la revoca, la sostituzione e i requisiti del suo membro, sono disciplinati da un apposito Statuto, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata, l'Organismo deve soddisfare i seguenti requisiti:

1. **autonomia e indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida, la posizione dell'Organismo nell'Ente “deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente” (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo Vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, “è indispensabile che all'O.d.V. non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello”;

2. **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo, per svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'O.d.V. devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale d'analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida. E', infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del *flow charting* di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati; e

3. **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello, è necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e costantemente all'attività di vigilanza.

Pertanto, l'O.d.V. deve:

- ✓ essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- ✓ essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- ✓ essere dotato di autonomia finanziaria;
- ✓ essere privo di compiti operativi;
- ✓ avere continuità d'azione;
- ✓ avere requisiti di professionalità; e
- ✓ realizzare un sistematico canale di comunicazione con l'Amministratore Delegato.

#### **11.1. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DI INCOMPATIBILITÀ, DI DECADENZA E DI REVOCA.**

La nomina quale membro dell'O.d.V. è condizionata alla presenza e alla permanenza dei requisiti previsti dallo Statuto.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e, se sopravvenuti, di decadenza o revoca del mandato per “giusta causa”, a seconda dei casi, del membro dell'O.d.V.:

- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato, anche con sentenza non definitiva, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con Soci, Amministratori, Sindaci o dirigenti della Società;
- la sussistenza di situazioni che possano determinare conflitti di interesse, anche potenziale, ed in particolare intrattenere relazioni economiche o incarichi di natura professionale con la Società;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di quote della Società, tali da comprometterne l'indipendenza ed autonomia di giudizio;

- aver intrattenuto in passato (negli ultimi 5 anni) rapporti economici con una delle società del gruppo di cui è parte Fibraweb, o aver ricoperto ruoli apicali o cariche di rilievo nello stesso;
- ricoprire la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza di altre società del gruppo;
- la sussistenza di situazioni che possano impedire di svolgere, diligentemente ed efficacemente, il mandato nell'interesse di Fibraweb;
- un grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti nel Modello e nello Statuto dell'O.d.V., o essere in alcuna ulteriore situazione o condizione tali da pregiudicarne l'autonomia di giudizio nell'esercizio delle funzioni, tenuto conto degli interessi della Società;
- trovarsi in una delle situazioni di seguito elencate: (i) essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria; (ii) essere stato condannato o aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., anche con sentenza non definitiva, in relazione ai reati previsti dal Decreto o a reati della stessa indole (es. reati tributari, reati fallimentari, reati contro il patrimonio ecc.); (iii) essere sottoposto ad un procedimento penale in relazione ai reati previsti dal Decreto o reati della stessa indole (es. reati tributari, reati fallimentari, reati contro il patrimonio, reati contro la fede pubblica, ecc.); (iv) essere stato condannato, con sentenza anche non definitiva, in sede amministrativa per uno degli illeciti previsti dagli artt. 187 bis e 187 ter del d.lgs. n. 58/1998 (T.U.F.); (v) essere indagato per reati di associazione segreta o di tipo mafioso, alla camorra o ad altre associazioni a delinquere; (vi) essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, salvi gli effetti della riabilitazione, alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un qualunque delitto non colposo; (vii) avere in corso procedimenti penali di qualunque tipo e aver riportato condanne penali, anche con riti alternativi, ancorché non passate in giudicato;

- qualora, a seguito di una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o a una sentenza di patteggiamento, passate in giudicato, risulti dagli atti l'"*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, così come dettagliati nello Statuto dell'O.d.V.;
- gravi negligenze nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- l'inattività prolungata nello svolgimento dei compiti ad esso demandati.

Al membro dell'Organismo si applica, inoltre, il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c.

Il membro dell'O.d.V. è tenuto a segnalare tempestivamente alla Società l'esistenza o il sopravvenire di taluna delle condizioni di cui sopra, non appena ne sia venuto a conoscenza.

Al fine di garantire la continuità di azione dell'O.d.V., e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, sia la revoca del mandato conferito al componente dell'O.d.V. sia la decadenza, vengono disposte mediante un'apposita delibera dell'Amministratore Delegato, sentiti l'Assemblea dei Soci e il Collegio Sindacale e/o revisore dei conti (ove nominato).

In caso di dimissioni, decadenza o revoca del componente dell'Organismo, l'Amministratore Delegato, sentita l'Assemblea dei Soci, provvederà a nominare tempestivamente un nuovo Organismo.

Inoltre, l'Amministratore Delegato, sentita l'Assemblea dei Soci, può disporre la sospensione dalle funzioni del membro dell'Organismo per:

- l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione;
- una condanna per un reato diverso da quelli per i quali è prevista la revoca;
- l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

L'Amministratore Delegato provvederà in tal caso, sentiti l'Assemblea dei Soci e il Collegio Sindacale, alla nomina di un componente *ad interim*.

### **11.2. INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In attuazione di quanto previsto dal Decreto e dalle Linee guida di Confindustria, e nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione appena illustrati, l'O.d.V. verrà stato individuato in un <<organo monocratico>>, dotato dei necessari requisiti di onorabilità e professionalità (Allegato n. 4 - "Statuto").

### **11.3. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.**

Le funzioni precipue dell'Organismo di Vigilanza si concretizzano nel:

1. vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
2. verificare l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.
3. individuare e suggerire all'Organo di gestione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali. Nel caso di mancato riscontro da parte dell'Amministratore Delegato ai suggerimenti di cui al punto 2, e solo in caso di inefficienze di particolare gravità, l'O.d.V. ha la facoltà di darne comunicazione diretta all'assemblea dei soci;
4. Seguire e coordinare l'applicazione concreta delle modifiche e degli aggiornamenti da apportare al Modello organizzativo.

All'O.d.V. sono assegnate le attività e i poteri di seguito elencati:

- 1) si relaziona direttamente con l'Organo di gestione della società, con la conseguenza che non sussiste per l'O.d.V. un diretto rapporto gerarchico di subordinazione nei confronti della Direzione Aziendale.



2. si coordina con le varie funzioni aziendali al fine di svolgere al meglio le proprie funzioni, disponendo del potere necessario per richiedere e ottenere le informazioni e la documentazione ufficiale dell'azienda.
3. si riunisce nel suo pieno organico secondo una cadenza decisa in completa autonomia, rispettando un criterio minimale di almeno due riunioni all'anno.
4. verifica periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di proporre aggiornamenti delle stesse, all'Organo di gestione di O.M.S., in caso di cambiamenti organizzativi o legislativi. A tal fine il *Management* e gli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, devono segnalare all'O.d.V. le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (es: comunicazione e-mail) e non anonime.
5. verifica e tiene sotto controllo con continuità i livelli di rischio associati alle diverse aree aziendali sensibili, valutando l'efficacia realizzata dal Modello organizzativo nel mantenere l'azienda in linea con la normativa vigente e con il Codice Etico interno. A tal fine effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello.
6. raccoglie, elabora e conserva le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo 10.4) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiorna la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso O.d.V. (v. successivo paragrafo 10.4).
7. qualora riscontri, nella sua attività di vigilanza, comportamenti anomali tenuti da dipendenti e/o collaboratori dell'azienda o riceva segnalazioni in tal senso, conduce le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

8. verifica che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello, per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze individuate nel Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

9. con cadenza semestrale cura la redazione, e la successiva conservazione, di un documento sintetico in cui raccoglie contenuti ed evidenze dell'attività svolta nei 6 mesi precedenti, e lo rende disponibile per la consultazione all'Organo di gestione e all'assemblea dei soci.

10. riferisce all'Organo di gestione su fatti rilevanti riscontrati nella sua attività corrente.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'O.d.V.:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate;
- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

A completamento di quanto previsto, l'O.d.V., una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione, perciò che attiene il relativo sistema organizzativo e di funzionamento, ed un piano di vigilanza perciò che attiene la pianificazione delle attività da porre in essere per lo svolgimento dei compiti assegnati all'organismo stesso, nonché la stima delle relative risorse necessarie.

L'Organo di Gestione, su proposta dell'O.d.V., assicura a quest'ultimo l'impiego di risorse finanziarie per ogni esigenza necessaria al corretto assolvimento dei propri compiti.

#### **11.4. RESPONSABILITÀ ATTRIBUITE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.**

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono prevalentemente quelli di:

- ✓ vigilare sull'effettività del Modello;
- ✓ verificare l'adeguatezza del Modello, valutando la reale idoneità dello stesso a prevenire i reati;
- ✓ verificare nel tempo la permanenza dei suddetti requisiti di effettività ed adeguatezza del Modello; e
- ✓ assicurare l'aggiornamento del Modello.

Al fine di consentire lo svolgimento dei compiti sopra descritti, l'O.d.V.:

- ✓ ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale; e
- ✓ può avvalersi dell'ausilio delle strutture della Società.

#### **11.5. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.**

L'O.d.V. provvede ad informare in maniera continuativa durante l'anno, la Dirigenza ed i soci di partecipazione, qualora se ne ravvisi la necessità, il Collegio Sindacale e/o i revisori contabili (ove nominati).

L'Organismo deve predisporre con cadenza almeno annuale, nel caso in coincidenza con la formazione del bilancio di esercizio, un rapporto scritto avente ad oggetto i risultati ottenuti dall'attività svolta, il piano di lavoro per il successivo periodo di riferimento (piano di audit), le eventuali criticità e carenze riscontrate nei processi aziendali, i necessari e/o opportuni interventi correttivi/migliorativi del Modello e la presenza di eventuali segnalazioni/richesta di eventuali sanzioni disciplinari. Tale *report* viene indirizzato al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore delegato, al Collegio Sindacale e ai revisori contabili.

Gli incontri con gli organi societari, al pari delle altre riunioni dell'O.d.V., devono essere verbalizzati a cura dell'Organismo stesso.

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

#### **11.6. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.**

Ogni informazione, segnalazione, report trasmesso dall'Organismo di Vigilanza agli organi societari, nonché trasmessi da ciascuna funzione all'Organismo, sono conservati in un apposito archivio (cartaceo/elettronico) a cura dell'Organismo stesso.

L'accesso a tale archivio è consentito solo ai membri dell'O.d.V.

#### **11.7. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.**

L'O.d.V. ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, assicurandone la riservatezza ed astenendosi dal ricercare ed utilizzare le stesse, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati personali di cui al d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

#### **11.8. FLUSSO INFORMATIVO NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.**

L'articolo 6 del Decreto impone la previsione nel Modello di organizzazione, gestione e controllo di obblighi informativi nei confronti dell'O.d.V.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del

Modello e per l'eventuale accertamento *a posteriori* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Le informazioni fornite all'O.d.V. mirano a migliorare le sue attività di pianificazione dei controlli e non comportano un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In particolare, il reporting periodico nei confronti dell'O.d.V. prevede l'invio, da parte dei responsabili di Funzione (cfr. Procedura "***Sistema di reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza***"), di informazioni concernenti, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- ✓ provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- ✓ le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- ✓ ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto;
- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati di cui al Decreto;
- ✓ i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- ✓ ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- ✓ le modifiche organizzative interne alla Società;
- ✓ le notizie relative all'attuazione del sistema salute/sicurezza sul lavoro; ed
- ✓ ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione effettuata o ritenuta necessaria alle procedure operative ed al Codice di Condotta.

Le informazioni vengono raccolte e inviate periodicamente all'O.d.V. da parte dei Responsabili di Funzione, ciascuno per quanto di competenza, come

previsto dalla Procedura “*Sistema di reporting nei confronti dell’Organismo di Vigilanza*”, alla quale si rinvia per tutto quanto non definito in tale paragrafo. Altresì, devono essere tempestivamente comunicate all’Organismo di Vigilanza ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a:

- ✓ norme comportamentali previste dal Codice di Condotta;
- ✓ comportamenti previsti dal Modello;
- ✓ principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dal corpo procedurale afferente al Modello 231;
- ✓ nonché notizie relative alla commissione di reati.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l’O.d.V., è stata prevista l’istituzione di “canali informativi dedicati” con un indirizzo di posta elettronica.

È possibile, inoltre, che le segnalazioni avvengano in forma cartacea.

L’O.d.V. agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

Le segnalazioni pervenute all’O.d.V. devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio, al quale sia consentito l’accesso solo da parte dei membri dell’Organismo.

## **12. FORMAZIONE.**

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un’efficace implementazione del Modello. Un idoneo programma di formazione consente di trasmettere ai destinatari le motivazioni che hanno ispirato l’adozione del Modello, nonché di rendere edotti gli stessi destinatari

sulle conseguenze derivanti dai comportamenti che configurino delle violazioni alle regole introdotte dal Modello stesso.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la Società provvede a sviluppare un adeguato programma di formazione periodica differenziato a seconda che la formazione si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organo di Vigilanza ed ai preposti al controllo interno. Tale piano di formazione deve essere finalizzato a garantire un adeguato livello di conoscenza e comprensione:

- ✓ dei precetti contenuti nel Decreto in tema di responsabilità amministrativa degli Enti, dei reati e delle sanzioni ivi previste;
- ✓ dei principi di comportamento previsti dal Codice di Condotta;
- ✓ del Sistema Disciplinare;
- ✓ dei poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza; e
- ✓ del sistema di reporting interno riguardante l'Organismo di Vigilanza.

I requisiti che il programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- ✓ essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neo-assunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- ✓ il relatore deve essere persona competente ed autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società;
- ✓ la partecipazione ai programmi di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti; e
- ✓ deve prevedere dei meccanismi di controllo capaci di verificare il grado di apprendimento dei partecipanti.

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello sono organizzati dei moduli d'approfondimento mirati alla conoscenza delle

variazioni intervenute. La formazione specifica deve consentire al soggetto di:

- ✓ avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa; ed
- ✓ acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

Anche i soggetti preposti al controllo interno cui spetta il monitoraggio delle attività risultate potenzialmente a rischio sono destinatari di una formazione specifica, al fine di renderli consapevoli delle loro responsabilità e del loro ruolo all'interno del sistema del controllo interno, nonché delle sanzioni cui vanno incontro nel caso disattendano tali responsabilità. Vengono, in ultimo, organizzati specifici moduli per i neoassunti.

Sulla base dei requisiti sopra delineati, l'O.d.V. propone alle Funzioni aziendali di competenza i contenuti su cui sviluppare il piano di formazione e verifica la sua attuazione.

### **13. COMUNICAZIONE DEL MODELLO.**

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

La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.

In particolare, la comunicazione per essere efficace deve:

- ✓ essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- ✓ utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari, al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al



personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente; ed

✓ essere di qualità in termini di contenuti (comprendere tutte le informazioni necessarie), di tempestività, di aggiornamento (deve contenere l'informazione più recente) e di accessibilità.

Pertanto, il piano effettivo di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello deve essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali, ad esempio la formazione in aula, l'invio di e-mail e/o la pubblicazione sulla rete informativa aziendale.

#### **14. CONFERMA APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO.**

Le procedure riferibili al Modello, così come le altre norme societarie interne, rispondono a principi generali di controllo interno tesi a garantire una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati e, nello specifico, il rispetto delle disposizioni del d.lgs. 231/01.

In linea generale, il sistema di controllo interno della Società, delineato nell'ambito delle procedure aziendali e nelle altre norme societarie interne, deve essere idoneo a:

- garantire, nell'ambito dei processi aziendali, un adeguato livello di separazione di funzioni, così da impedire il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse nelle competenze assegnate;
- assicurare l'attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- garantire, nell'ambito delle attività operative ed amministrativo-contabili, l'utilizzo di sistemi e procedure che assicurino la registrazione completa e accurata dei fenomeni aziendali e dei fatti della gestione;

- assicurare che la gestione delle risorse finanziarie avvenga nel pieno rispetto delle normative vigenti e che ogni movimentazione finanziaria sia preventivamente autorizzata, nonché accuratamente e completamente registrata e rendicontata;
- garantire la tracciabilità delle attività di controllo e di monitoraggio effettuate sui processi operativi e sulle attività amministrativo-contabili.

## PARTE SPECIALE

### 15. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

#### 15.1. Premessa.

Il d.lgs. 231/2001 dispone la “*disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” per reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da:

- 1) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente/società 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/a;
- 2) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato. La responsabilità dell'ente/società è esclusa qualora si riesca a dar prova dell'adozione e dell'efficace attuazione, prima della commissione del reato, di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, ovvero in altri termini dell'adozione di un Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo così come previsto dal d.lgs. 231/2001 (d'ora in poi Sistema 231).

Tali modelli consistono in regole e misure operative o tecnologiche (ovvero in protocolli) che devono essere rispettate dal personale e da chi

opera nell'interesse o a vantaggio dell'ente, in quanto finalizzate ad impedire la commissione dei reati, nonché in un sistema di controlli finalizzati a verificare l'efficacia del modello, la sua adeguatezza alla realtà aziendale, l'effettività del modello stesso, ovvero l'effettivo rispetto dei protocolli da parte del personale e degli altri destinatari preposti alle attività a rischio di reato.

### **15.2. Scopo.**

Il presente documento riporta gli esiti dell'attività di analisi del rischio di reato effettuata in riferimento alle attività tipiche della Fibraweb.

Lo scopo dell'analisi è quello di:

- definire quale tipologia di reato può essere commesso;
- stimare a quale rischio la Società è esposta per ogni tipologia di reato;
- individuare quali soggetti potrebbero essere interessati dal commettere il reato;
- definire i protocolli preventivi per la gestione di tale rischio.

### **15.3. Campo di applicazione**

Il presente documento è stato definito con riferimento particolare al seguente campo di applicazione:

*“a) lo sviluppo, la realizzazione e la gestione di sistemi di telecomunicazione e telefonia di ogni genere o tipo e, in particolare, di sistemi di telecomunicazione a banda larga, trasmissione di dati, contenuti e video, telefonia nazionale ed internazionale, compresa l'attività di commercio elettronico e media e la commercializzazione, in favore di ogni soggetto, dei beni ed dei servizi relativi a dette attività; b) la vendita a clienti di servizi di telecomunicazione quali la connessione in banda larga e/o in fibra ottica per l'accesso ad internet; c) la prestazione di servizi di consulenza in materia di*

*information technologies e telecomunicazioni; d) la realizzazione, la vendita e la gestione di licenze software”.*

## **16. Metodologia di analisi del rischio di reato.**

L'analisi del rischio di reato è un'attività che ha in primo luogo l'obiettivo di individuare e contestualizzare il rischio di reato in relazione all'assetto organizzativo e all'attività dell'ente.

In secondo luogo, attraverso tale attività si possono ottenere informazioni utili a supportare le scelte dell'organo amministrativo in merito alle azioni di adeguamento e miglioramento del modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente rispetto alle finalità preventive indicate dal d.lgs. 231/2001 (quali i livelli di esposizione ai singoli rischi di reato).

L'analisi del rischio di reato consiste nella valutazione sistematica dei seguenti fattori:

A. Probabilità della Minaccia, ovvero la probabilità che un evento illecito accada: è la frequenza di accadimento di una Minaccia, ovvero di un'azione, un'attività, un processo o un potenziale evento nocivo che, in funzione della fattispecie di Reato, rappresenta una possibile modalità attuativa del Reato stesso.

B. Impatto, ovvero il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di un reato: è il danno conseguente alla realizzazione di un reato in termini di sanzioni, conseguenze economiche, danni di immagine, così come determinati dal legislatore o raffigurabili.

C. Livello di Vulnerabilità, ovvero il livello di debolezza aziendale di natura etica od organizzativa: le vulnerabilità possono essere sfruttate per commettere Reati e consistono nella mancanza di misure preventive o in un clima etico aziendale negativo, che rendono possibile l'accadimento di una minaccia e la conseguente realizzazione del Reato.

D. Rischio di Reato: è la probabilità che l'ente subisca un danno determinato dalla commissione di un Reato attraverso le modalità attuative che sfruttano le vulnerabilità rappresentate dalla mancanza delle misure preventive o dal clima etico e organizzativo negativo.

La valutazione del rischio può essere espressa nella seguente formula:

$$\text{Rischio di Reato} = F (\text{Probabilità della Minaccia} * \text{Vulnerabilità} * \text{Impatto})$$

Per analizzare il rischio di reato si è proceduto eseguendo le fasi operative di seguito descritte:

1. Identificazione della fattispecie di Reato e conseguente individuazione delle minacce che permettono la commissione dei fatti di reato (in termini di condotte o attività operative);
2. Contestualizzazione delle minacce che permettono la commissione dei fatti di reato rispetto all'ente tramite tecniche di autovalutazione condotte dal consulente di organizzazione aziendale;
3. Valutazione della Probabilità delle Minaccia: Assegnazione a ciascuna minaccia di un valore probabilistico circa il verificarsi, in base ai seguenti parametri:
  - (i) storia o statistica aziendale o di contesto;
  - (ii) importanza dell'attività per l'ente o la funzione di riferimento;
  - (iii) analisi di eventuali precedenti.
4. Valutazione del Livello di Vulnerabilità rispetto a ciascuna minaccia, tramite l'identificazione delle misure preventive attuate e l'analisi del clima etico e organizzativo
5. Valutazione del possibile Impatto: Valutazione dei possibili danni derivanti all'ente in caso di commissione di Reati in termini di sanzioni pecuniarie e/o interdittive e di perdite di immagine o fatturati.

L'analisi è stata eseguita attraverso analisi documentale e tecniche di autovalutazione.

Per le indagini documentali si è analizzata la seguente documentazione (o se ne è verificata l'esistenza o la non sussistenza):

■ **Informazioni societarie**

- o Atto Costitutivo, Statuto;
- o Atti di assemblee che hanno portato a sostanziali modifiche dell'atto costitutivo;
- o Poteri del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- o Poteri dell'Amministratore Delegato;
- o Procure;
- o Ubicazioni geografiche delle sedi e delle attività svolte;
- o Assetto proprietario ed eventuali patti parasociali;
- o Organigrammi aziendali e funzioni aziendali (con eventuale mansionario/job *description*, regolamenti e ordinamenti);
- o Eventuali verbali di verifiche ispettive di Autorità di vigilanza di possibile rilevanza ai sensi del d.lgs. 231/2001 o in tema di assetto organizzativo;
- o Deleghe e organizzazione in tema di antinfortunistica e igiene e sicurezza sul lavoro;

■ **Libri sociali (relativi agli ultimi 3 anni)**

- o Libro verbali assemblee dei soci;
- o Libro verbali di Assemblea dei soci;

■ **Procedure**

- o Erogazione dei Servizi;
- o Procedura Amministrazione;
- o Procedura di Gestione Tesoreria;
- o Procedura Marketing;
- o Procedura Risorse Umane;

- o Protocolli e procedure in merito alla igiene e sicurezza sul lavoro;
- o Protocolli e procedure in merito alla tutela ambientale;
- o Procedure security e protezione dei dati personali.

### **17. I reati rilevabili in Fibraweb ex d.lgs. 231/2001**

Le attività sensibili per le quali è stata valutata la necessità di applicare degli standard di controllo costituenti parte integrante del Modello 231 sono in relazione alle seguenti tipologie di gruppi di reati:

1. Reati Corruttivi;
2. Truffe ai danni della Pubblica Amministrazione;
3. Frode informatica;
4. Reati inerenti Finanziamenti Pubblici;
5. Reati di terrorismo;
6. Reati contro la personalità individuale;
7. Pratica di mutilazione di organi genitali femminili;
8. Reati societari;
9. Reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato;
10. Criminalità organizzata;
11. Reati in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
12. Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
13. Reati in materia di immigrazione;
14. Reati informatici;
15. Violazione *copyright*, brevetti ed esclusive industriali;
16. Frodi in commercio;
17. Reati alimentari;
18. Reati associativi, mafiosi ed in materia di armi.
19. Reati monetari ed inerenti ai valori di bollo;

## 20. Reati ambientali.

### 17.1. Reati Corruttivi.

I reati che potrebbero configurarsi all'interno della Società (ambito 231) si possono così sintetizzare:

- ▶ Art. 318 c.p. - Corruzione per un atto d'ufficio: *“Il pubblico ufficiale, che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in denaro od altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa”*.
- ▶ Art. 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio *“Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa”*.
- ▶ Art. 319-bis c.p. - Circostanze aggravanti La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene.
- ▶ Art. 320 del Codice Penale - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio Le disposizioni dell'articolo 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; quelle di cui all'articolo 318 si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio, qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato.
- ▶ Art. 322 c.p. - Istigazione alla corruzione *“Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata”*.



Le attività a rischio di reato sono:

- Partecipazione a gare di fornitore di beni e servizi con la P.A. ovvero enti locali e le conseguenti possibili modalità di attuazione ovvero
- Emissione di titoli di credito a favore di terzi (p.e. carte di credito);
- Concessione di benefit a favore di terzi (p.e. dotazioni tecnologiche quali notebook o cellulari);
- Concessione di sconti su servizi offerti all'interno della Società;
- Concessione di Omaggi;
- Assunzione di personale.

I soggetti a rischio di commettere il reato possono essere:

- 1) l'Amministratore Delegato;
- 2) il Direttore Marketing;
- 3) il Responsabile Risorse Umane.

La valutazione del rischio è la seguente:

A. Probabilità minaccia: Molto bassa. L'accreditamento viene ottenuto all'inizio dell'attività e poi solo saltuariamente viene richiesto l'aggiornamento dei dati per il mantenimento dello stesso (nella prassi una volta l'anno).

B. Impatto: Medio impatto economico in quanto il fatturato derivante dai servizi di cui sopra è Alto in quanto si tratta di servizi pubblici.

C. Vulnerabilità: Basso. Il clima etico ed organizzativo è positivo e sono in vigore protocolli preventivi.

L'attuale sistema di protocollo preventivo prevede:

- Puntuali attività di controllo gerarchico (incluso sistema di deleghe);
- Codice Etico;
- Procedura Marketing (eventuale gestione omaggi);
- Procedura Risorse Umane per la selezione ed assunzione del personale.

Non si ritiene che ci siano le condizioni affinché si possano configurare nella Società reati nei seguenti ambiti.

▶ Art. 317 c.p. - Concussione *“Il pubblico ufficiale o l’incaricato di un pubblico servizio, che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri costringe o induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro o altra utilità”*.

▶ Art. 319-ter c.p. - Corruzione in atti giudiziari: *“Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo”*.

▶ Art. 322-bis c.p. - Peculato, concussione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri.

## **17.2. Reati in tema di Truffa ai danni dello Stato.**

I reati che potrebbero configurarsi nella Società in questo ambito sono:

▶ Art. 640 c.p. - Truffa *“Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno ... 1. se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare; 2. se il fatto è commesso ingenerando nella persona offesa il timore di un pericolo immaginario o l’erroneo convincimento di dovere eseguire un ordine dell’autorità. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze previste dal capoverso precedente o un’altra circostanza aggravante”*.

Le attività a rischio di reato sono:

- Erogazione dei servizi di cui sopra.

I soggetti a rischio di commettere il reato possono essere:

- l’Amministratore Delegato ed i Dirigenti.

La valutazione del rischio è la seguente:

- A. Probabilità minaccia: Bassa;
- B. Impatto: Basso. Molto basso impatto economico;
- C. Vulnerabilità: Basso. Il clima etico ed organizzativo è positivo e sono in vigore protocolli preventivi.

L'attuale sistema di protocollo preventivo prevede:

- Puntuali attività di controllo gerarchico (incluso sistema di deleghe);
- Codice Etico;
- Procedura di Approvvigionamento della Fibraweb;
- Procedura di Erogazione servizi.

### **17.3. Frode informatica.**

I reati che potrebbero configurarsi nella Società in questo ambito sono:

- ▶ Art. 640-ter c.p. - Frode informatica: *“Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno”*.

Le attività a rischio di reato sono:

- Accesso a registri informatici della PA per indicare requisiti essenziali per la partecipazione a gare (iscrizione in albi, ecc.) ovvero per la successiva produzione di documenti attestanti fatti e circostanze richieste o, ancora, per inserire e comunicare dati fiscali / previdenziali di interesse o il loro aggiornamento

I soggetti a rischio di commettere il reato possono essere:

- Personale amministrativo

La valutazione del rischio è la seguente:

A. Probabilità minaccia: Media. L'accesso ai siti della PA è un'attività condotta dalla Società con frequenza medio-alta.

B. Impatto: Basso impatto economico in quanto il profitto ingiusto potenzialmente realizzabile dalla Fibraweb è molto contenuto.

C. Vulnerabilità: Molto Bassa. L'accesso ai siti è condizionato al possesso di apposite credenziali. I soggetti detentori di tali credenziali non dispongono di competenze informatiche tali da configurare tale rischio.

L'attuale sistema di protocollo preventivo prevede:

- Puntuali attività di controllo gerarchico (incluso sistema di deleghe);
- Adeguato riscontro delle password di abilitazione per l'accesso ai Sistemi Informativi della PA possedute, per ragioni di servizio, da determinati dipendenti appartenenti a specifiche Funzioni/Strutture aziendali;
- Il rispetto del Documento programmatico della Sicurezza (D.P.S.) e relative procedure aziendali.

#### **17.4. Reati in tema di Erogazioni Pubbliche.**

I reati che potrebbero configurarsi nella Società in questo ambito sono:

► Art. 316-*bis* c.p. - Malversazione a danno dello Stato. *“Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità ...”*

► Art. 316-*ter* c.p. - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato *“Chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque*

*denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee ...”.*

► Art. 640-*bis* c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche “... *se il fatto di cui all’articolo 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee”.*

Le attività a rischio di reato sono:

- Destinazione di contributi pubblici ottenuti per lo svolgimento delle attività ad altri scopi
- Produzione alla P.A. di documenti attestanti l’esistenza di condizioni essenziali per partecipare ad un bando per ottenere erogazione di contributi pubblici per le attività

I soggetti a rischio di commettere il reato possono essere:

- Amministrazione;
- Amministratore Delegato;
- Soggetti detentori di deleghe.

La valutazione del rischio è la seguente:

A. Probabilità minaccia: Molto bassa. Ad oggi la Società non ha mai partecipato a bandi e/o a procedure da cui ottenere contributi pubblici.

B. Impatto: Medio. Basso impatto economico in quanto il profitto ingiusto potenzialmente realizzabile dalla Fibraweb è molto contenuto.

C. Vulnerabilità: Basso. Il clima etico ed organizzativo è positivo e sono in vigore protocolli preventivi

L’attuale sistema di protocollo preventivo prevede:

- Puntuali attività di controllo gerarchico (incluso sistema di deleghe);
- Codice Etico;
- Procedure per l’Approvvigionamento della Fibraweb;

- Procedura di Gestione Tesoreria per la gestione della cassa e dei pagamenti
- Apertura di un conto corrente dedicato alla gestione dei patrimoni derivanti da finanziamenti pubblici legati alle attività.

### **17.5. Reati di terrorismo.**

Non si ritiene che ci siano le condizioni affinché si possano configurare nella Fibraweb reati nei seguenti ambiti:

► Art. 270-*bis* c.p. (Associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico): *“Chiunque promuove, costituisce, organizza o dirige associazioni che si propongono il compito di atti di violenza con fini di eversione dell'ordine democratico è punito con la reclusione da sette a quindici anni. Chiunque partecipa a tali associazioni è punito con la reclusione da quattro a otto anni”*.

► Art. 25-*quater* Decreto 231/2001 *“commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:*

*a. se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore a dieci anni, la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote;*

*b. se il delitto è punito con la pena della reclusione non inferiore a dieci anni o con l'ergastolo, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.*

*Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.*

*Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3”*.

Le disposizioni dei commi 1, 2 e 3 si applicano altresì in relazione alla commissione di delitti, diversi da quelli indicati nel comma 1, che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.

#### **17.6. Reati contro la personalità individuale.**

Non si ritiene che ci siano le condizioni affinché si possano configurare nella Fibraweb reati nei seguenti ambiti:

- ▶ Art. 600 c.p. - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
- ▶ Art. 600-*bis* c.p. - Prostituzione minorile;
- ▶ Art. 600-*ter* c.p. - Pornografia minorile;
- ▶ Art. 600-*quater* c.p. - Detenzione di materiale pornografico;
- ▶ Art. 600-*quater.1* c.p. - Pornografia virtuale;
- ▶ Art. 600-*quinquies* c.p. - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
- ▶ Art. 601 c.p. - Tratta di persone;
- ▶ Art. 602 c.p. - Acquisto e alienazione di schiavi;

La Società non svolge attività che possano esporla alla fattispecie dei reati sopra elencati (p.e. settore dell'organizzazione di viaggi e di iniziative turistiche, attività per via telematica, attività nel settore editoriale o dell'audiovisivo) e non sono impiegate risorse sensibili (procacciamento illegale della forza lavoro attraverso il traffico di migranti).

#### **17.7. Pratica di mutilazione di organi genitali femminili.**

Non si ritiene che ci siano le condizioni affinché si possano configurare nella Fibraweb reati nei seguenti ambiti.

- ▶ Art. 583-*bis* del codice penale Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

### 17.8. Reati societari.

I reati che potrebbero configurarsi nella Società in questo ambito sono:

- ▶ Art. 25-*ter* della 231/2001 (Reati societari): *“in relazione a reati in materia societaria previsti dal codice civile, se commessi nell’interesse della società da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica”.*
- ▶ Art. 2621 c.c. (False comunicazioni sociali): *“Salvo quanto previsto dall’articolo 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, con l’intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, espongono fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni ovvero omettono informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, sono puniti ...”.*
- ▶ Art. 2622 c.c. (False comunicazioni sociali): *“Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, con l’intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, esponendo fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni, ovvero omettendo informazioni la*



*cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, cagionano un danno patrimoniale alla società, ai soci o ai creditori, sono puniti ...”.*

▶ Art. 2625 c.c. (Impedito controllo): *“Gli amministratori che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione, sono puniti ...”.*

▶ Art. 2626 c.c. - Indebita restituzione dei conferimenti;

▶ Art. 2627 c.c. - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve;

▶ Art. 2628 c.c. - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali;

▶ Art. 2629 c.c. - Operazioni in pregiudizio dei creditori;

▶ Art. 2632 c.c. - Formazione fittizia del capitale;

▶ Art. 2633 c.c. - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;

▶ Art. 2634 c.c. - Infedeltà patrimoniale;

▶ Art. 2638 c.c. - Ostacolo all’esercizio delle funzioni di pubblica vigilanza *“Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci ed i liquidatori di società od enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali nelle comunicazioni alle predette autorità previste in base alla legge, al fine di ostacolare l’esercizio delle funzioni di vigilanza, espongono fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza ovvero, allo stesso fine, occultano con altri mezzi fraudolenti in tutto o in parte fatti che avrebbero dovuto comunicare concernenti la situazione medesima, sono puniti ...”.*

**Nota:** nell'ambito specifico delle attività riconducibili alla Fibraweb non si configurano rischi connessi ai reati societari.

Non si ritiene che ci siano le condizioni affinché si possano configurare nella Società reati nei seguenti ambiti.

- ▶ Art. 173-*bis* TUF (Art. 2623) – Falsi in prospetto “*Chiunque, allo scopo di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei prospetti richiesti per la sollecitazione all’investimento o l’ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, ovvero nei documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto o di scambio, con l’intenzione di ingannare i destinatari del prospetto, espone false informazioni od occulta dati o notizie in modo idoneo a indurre in errore i suddetti destinatari, è punito ...*”.
- ▶ Art. 2624 c.c. - Falsità nelle relazioni e nelle comunicazioni delle società di revisione;
- ▶ Art. 2629-*bis* c.c. - Omessa comunicazione del conflitto di interesse;
- ▶ Art. 2636 c.c. - Illecita influenza sull’assemblea;
- ▶ Art. 2637 c.c. - Aggiotaggio.

#### **17.9. Reati di abuso di informazioni privilegiate.**

Non si ritiene che ci siano le condizioni affinché si possano configurare nella Società reati nei seguenti ambiti, in quanto tali reati sono ascrivibili a Società che operano nei mercati regolamentati.

- ▶ Art. 114 TUF - Informazioni privilegiate
- ▶ Art. 184 TUF - Reato di abuso di informazioni privilegiate
- ▶ Art. 185 TUF - Manipolazione del mercato
- ▶ Artt. 187-*bis* e 187-*ter* - Illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

#### **17.10. Criminalità organizzata transnazionale.**

Non si ritiene che ci siano le condizioni affinché si possano configurare nella Fibraweb reati nei seguenti ambiti:

- ▶ Art. 3 della L. n. 146/2006 - Definizione di reato transnazionale;
- ▶ Art. 4 della L. n. 146/2006 - Circostanza aggravante;
- ▶ Art. 10 della L. n. 146/2006 - Responsabilità amministrativa degli enti;
- ▶ Art. 416 c.p. - Associazione per delinquere;
- ▶ Art. 416-*bis* c.p. - Associazione di tipo mafioso;
- ▶ Art. 416-*ter* c.p. - Scambio elettorale politico-mafioso;
- ▶ Art. 291-quater del DPR 23 gennaio 1973, n. 43 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- ▶ Articolo 74 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- ▶ Art. 12 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- ▶ Art. 377-*bis* c.p. - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- ▶ Art. 378 c.p. - Favoreggiamento personale;
- ▶ Art. 730 c.p. - Sequestro di persona a scopo di estorsione.

#### **17.11. Reati in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.**

I reati che potrebbero configurarsi nella Società in questo ambito sono:

- ▶ Art. 589 c.p. (Omicidio colposo) “*Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a cinque anni. Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena ...*”.

► Art. 590 c.p. (Lesioni personali colpose) “*Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito ... Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la ... Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all’igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale*”.

Le attività a rischio di reato

- Attività di tipo gestionale ed amministrativo svolta all’interno di spazi ed uffici direzionali.

Per un più completo dettaglio dell’analisi delle attività a rischio di reato si rimanda al Documento di Valutazione dei Rischi della Società in materia di Igiene e Sicurezza sui luoghi di lavoro (D.V.R.).

I soggetti a rischio di commettere il reato possono essere:

- Personale della Fibraweb dipendenti e non dipendenti della Società

La valutazione del rischio è la seguente:

A. Probabilità minaccia: Bassa in quanto i rischi presenti che possono integrare le fattispecie di reato indicate sono di modesta rilevanza

B. Impatto: Alto per la tipologia della fattispecie di reato

C. Vulnerabilità: Bassa in quanto esiste un sistema adottato dalla Società atto a prevenire il verificarsi degli eventi (rif. adempimenti in materia di igiene e di sicurezza sul luogo del lavoro ai sensi del d.lgs. 81-2008 e s.m.)

L’attuale sistema di protocollo preventivo prevede:

- L’insieme della documentazione prevista dal Sistema di Protezione e Prevenzione (S.P.P.) sui luoghi di lavoro. In particolare si allega

a. Documento di valutazione dei rischi con integrazione relativa alla valutazione dello stress correlato

- b. Nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.)
- c. Nomina del Medico Competente
- d. Verbale di elezione Rappresentante dei Lavoratori
- e. Matrice delle revisioni con l'indice di tutti i documenti previsti dal SPP.

**17.12. Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro di provenienza illecita.**

I reati che potrebbero configurarsi nella Società in questo ambito sono:

- ▶ Art. 648 c.p. (Ricettazione): *“Fuori dei casi di concorso nel reato, chi, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto, acquista, riceve od occulta denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, o comunque si intromette nel farle acquistare, ricevere od occultare, è punito ...”*
- ▶ Art. 648-bis c.p. (Riciclaggio): *“Fuori dei casi di concorso nel reato, chiunque sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa, è punito ...”*
- ▶ Art. 648-ter c.p. (Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita): *“Chiunque, fuori dei casi di concorso nel reato e dei casi previsti dagli articoli 648 e 648-bis, impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto, è punito ...”*

Le attività a rischio di reato sono:

- Stipula di Contratti di acquisto e/o di vendita con controparti
- Stipula di Contratti infragruppo di acquisto e/o di vendita
- Attività con soggetti terzi, intendendosi per tali le attività relative ai rapporti instaurati tra società e soggetti terzi;
- Attività infragruppo, poste in essere nell'ambito dei rapporti intercorrenti fra società appartenenti allo stesso gruppo

I soggetti a rischio di commettere il reato possono essere:

- Amministratore Delegato;
- Responsabile Settore Risorse Umane;
- Amministrazione.

La valutazione del rischio è la seguente:

- A. Probabilità minaccia: Bassa;
- B. Impatto: Medio. Basso impatto economico;
- C. Vulnerabilità: Il clima etico ed organizzativo è positivo e sono in vigore protocolli preventivi.

L'attuale sistema di protocollo preventivo prevede:

- Puntuali attività di controllo gerarchico (incluso sistema di deleghe);
- Codice Etico;
- Procedura di Gestione amministrativa per la gestione della cassa e dei pagamenti;
- Procedura *Marketing* per la gestione omaggi.

#### **17.13. Reati in materia di immigrazione.**

Non si ritiene che ci siano le condizioni affinché si possano configurare nella Società reati nei seguenti ambiti.

- ▶ Art. 12 del D.L. 286-1998 (T.U. Immigrazione).

#### **17.14. Reati informatici.**

I reati che potrebbero configurarsi nella Società in questo ambito sono:

- ▶ Art. 482 c.p. - Falsità materiale commessa dal privato;
- ▶ Art. 483 c.p. - Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico;
- ▶ Art. 484 c.p. - Falsità in registri e notificazioni;
- ▶ Art. 485 c.p. - Falsità in scrittura privata;

- ▶ Artt. 486 e 487 c.p. - Falsità in foglio firmato in bianco in atto privato ed in atto pubblico;
- ▶ Art. 488 c.p. - Altre falsità di fogli firmati in bianco;
- ▶ Art. 489 c.p. - Uso di falso;
- ▶ Art. 490 c.p. - Soppressione ed occultamento di atti veri;
- ▶ Art. 491-*bis* c.p. - Documenti informatici;
- ▶ Art. 492 c.p. - Copie autentiche che tengono luogo di originali mancanti;
- ▶ Art. 615-*ter* c.p. - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- ▶ Art. 615-*quater* c.p. - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
- ▶ Art. 615-*quinquies* c.p. - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- ▶ Art. 617-*quater* c.p. - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- ▶ Art. 617-*quinquies* c.p. – Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- ▶ Art. 635-*bis* c.p. – Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
- ▶ Art. 635-*ter* c.p. – Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- ▶ Art. 635-*quater* c.p. – Danneggiamento di sistemi informatici o telematici;
- ▶ Art. 635-*quinquies* c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.

Le attività a rischio di reato sono:

- Produzione e conservazione di documenti elettronici;

- Utilizzo di sistemi informatici tramite o senza credenziali di accesso.

I soggetti a rischio di commettere il reato possono essere:

- Personale Ufficio amministrativo.

La valutazione del rischio è la seguente:

A. Probabilità minaccia: Alta. L'utilizzo di documenti elettronici è parte essenziale del lavoro amministrativo;

B. Impatto: Medio. Le sanzioni determinate per tali reati sono significative;

C. Vulnerabilità: Bassa. L'utilizzo degli strumenti elettronici è regolamentato dai processi inseriti nel Documento Programmatico della Sicurezza (D.P.S.) e l'accesso alle singole postazioni di lavoro avviene attraverso l'utilizzo di credenziali.

L'attuale sistema di protocollo preventivo prevede:

- puntuali attività di controllo gerarchico (incluso sistema di deleghe);
- adeguato riscontro delle password di abilitazione per l'accesso ai Sistemi Informativi della PA possedute, per ragioni di servizio, da determinati dipendenti appartenenti a specifiche Funzioni/Strutture aziendali;
- rispetto del Documento Programmatico della Sicurezza (D.P.S.) e relative procedure aziendali;
- procedura *Information Communication Technology*.

Non si ritiene che ci siano le condizioni affinché si possano configurare nella Società reati nei seguenti ambiti:

- ▶ Art. 476 c.p. - Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici;
- ▶ Art. 477 c.p. - Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative;
- ▶ Art. 478 c.p. - Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in copie autentiche o altri atti pubblici o privati;
- ▶ Art. 480 c.p. - Falsità ideologica commessa da pubblico ufficiale;



- ▶ Art. 481 c.p. - Falsità ideologica commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità;
- ▶ Art. 493 c.p. - Falsità commesse da pubblici impiegati incaricati di un servizio pubblico;
- ▶ Art. 640 *quinquies* c.p. - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.

#### **17.15. Violazione copyright, brevetti ed esclusive industriali.**

I reati che potrebbero configurarsi nella Società in questo ambito sono:

- ▶ Legge 633/1941 – Protezione del diritto di autore e degli altri diritti connessi al suo esercizio;
- ▶ Art. 171, lett. a);
- ▶ Art. 171-*bis*;
- ▶ Art. 171-*ter*;
- ▶ Art. 171-*septies*;
- ▶ Art. 171-*octies*.

Le attività a rischio di reato sono:

- produzione e distribuzione di dispense con copie di documenti protetti da copyright;
- produzione e distribuzione di attrezzature meccaniche per uso specifico;
- distribuzione di supporti elettronici protetti da copyright.

I soggetti a rischio di commettere il reato possono essere:

- Responsabili tecnici;
- Personale Ufficio;
- Rappresentante legale e suoi delegati.

La valutazione del rischio è la seguente:

A. Probabilità minaccia: Bassa. Si utilizzano solo attrezzature reperibili comunemente sul mercato.

B. Impatto: Basso.

C. Vulnerabilità: Bassa. L'interesse della società ad operare attività con personale qualificato e motivato determina un basso livello di vulnerabilità.

L'attuale sistema di protocollo preventivo prevede:

- puntuali attività di controllo gerarchico (incluso sistema di deleghe)
- Codice Etico;
- istruzioni di comportamento dei rappresentanti aziendali e loro delegati.

#### **17.16. Frodi in commercio.**

I reati che potrebbero configurarsi nella Società in questo ambito sono:

- ▶ art. 513 c.p. - Turbata libertà dell'industria o del commercio;
- ▶ art. 513-*bis* c.p.- Illecita concorrenza con minaccia o violenza”;
- ▶ art. 514 c.p. - Frodi contro le industrie nazionali;
- ▶ art. 515 c.p. - Frode nell'esercizio del commercio;
- ▶ art. 517 c.p. - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
- ▶ art. 517-*ter* c.p. - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale.

Le attività a rischio di reato sono:

- produzione e distribuzione di dispense con copie di documenti protetti da copyright;
- produzione e distribuzione di attrezzature meccaniche per uso specifico;
- distribuzione di supporti elettronici protetti da *copyright*.

I soggetti a rischio di commettere il reato possono essere:

- Responsabili tecnici;
- Personale Ufficio Marketing;
- Rappresentante legale e suoi delegati.

La valutazione del rischio è la seguente:

A. Probabilità minaccia: Bassa. Si utilizzano solo attrezzature reperibili comunemente sul mercato.

B. Impatto: Basso.

C. Vulnerabilità: Bassa. L'interesse della società ad operare attività con personale qualificato e motivato determina un basso livello di vulnerabilità.

L'attuale sistema di protocollo preventivo prevede:

- puntuali attività di controllo gerarchico (incluso sistema di deleghe);
- Codice Etico;
- istruzioni di comportamento dei rappresentanti aziendali e loro delegati.

#### **17.17. Reati alimentari.**

Non si ritiene che ci siano le condizioni affinché si possano configurare nella Società reati nei seguenti ambiti:

- ▶ Art. 516 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
- ▶ Art. 517-*quater* - Contraffazione di indicazioni geografiche tipiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

#### **17.18. Reati associativi, mafiosi ed in materia di armi.**

Non si ritiene che ci siano le condizioni affinché si possano configurare nella Società reati nei seguenti ambiti.

#### **17.19. Reati monetari ed inerenti ai valori di bollo.**

Non si ritiene che ci siano le condizioni affinché si possano configurare nella Fibraweb reati nei seguenti ambiti:

- ▶ art. 453 c.p.- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
- ▶ art. 454 c.p. - Alterazione di monete;

- ▶ art. 455 c.p. - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
- ▶ art. 457 c.p. - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
- ▶ art. 459 c.p. - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
- ▶ art. 460 c.p. - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
- ▶ art. 461 c.p. - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata;
- ▶ art. 464 c.p. - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
- ▶ art. 473 c.p.- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;
- ▶ art. 474 c.p. - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.

## 18. REATI AMBIENTALI

### 18.1. Reati Ambientali (art. 25-undecies).

La presente Sezione prende in considerazione la responsabilità dell'ente disciplinata dall'art. 25-undecies del Decreto, che estende la medesima ai cosiddetti Reati Ambientali, per la cui completa elencazione si rimanda alla Tabella Reati-Sanzioni che costituisce parte integrante del Modello.

#### Inquinamento idrico

- 1) scarico non autorizzato di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose e scarico delle medesime sostanze in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione (rispettivamente art. 137, commi 2 e 3, d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- 2) scarico di acque reflue industriali in violazione dei limiti tabellari (art. 137, comma 5, primo e secondo periodo, d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

3) violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (art. 137, comma 11, d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

4) scarico in mare da parte di navi ed aeromobili di sostanze di cui è vietato lo sversamento (art. 137, comma 13, d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

#### Rifiuti

1) raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a) e b), d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

2) realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, comma 3, primo e secondo periodo, d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

3) inosservanza delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione alla gestione di una discarica o alle altre attività concernenti i rifiuti (art. 256, comma 4, d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

4) miscelazione non consentita di rifiuti (art. 256, comma 5, d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

5) deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

6) predisposizione od uso di un falso certificato di analisi dei rifiuti (art. 258, comma 4 e art. 260-*bis*, commi 6 e 7, d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

7) traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

8) attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

9) violazioni del sistema di controllo sulla tracciabilità dei rifiuti (art. 260-*bis*, comma 8, d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

#### Bonifica siti inquinati

Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee ed omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (art. 257, commi 1 e 2, d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

### Inquinamento atmosferico

Superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (art. 279, comma 5, d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

- 1) importazione, esportazione, trasporto ed uso illeciti di specie animali e commercio di piante riprodotte artificialmente (art.1, commi 1 e 2 e art. 2, commi 1 e 2, l. 7 febbraio 1992, n. 150);
- 2) falsificazione o alterazione di certificazioni e licenze ed uso di certificazioni e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3-*bis*, legge 7 febbraio 1992, n. 150).

### Ozono

Violazione delle disposizioni sull'impiego delle sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, comma 6, legge 28 dicembre 1993, n. 549).

### Inquinamento navi

- 1) sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, commi 1 e 2, d.lgs. 6 novembre 2007, n. 202);
- 2) sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, commi 1 e 2, d.lgs. 6 novembre 2007, n. 202).

### Nuove fattispecie di reati ambientali introdotti dal d.lgs. n. 121/2011:

- 1) uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali e vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis*, c.p.);
- 2) distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis*, c.p.).

Questa norma comporta, pertanto, che le aree che possono, anche solo astrattamente, determinare un possibile reato ambientale debbano essere considerate "a rischio" e debbano essere presidiate a prescindere da ogni valutazione di merito sulla concreta possibilità di realizzazione di reati.

In genere, i reati considerati dal d.lgs. 231/2001 sono dolosi, ossia posti in essere volontariamente dal soggetto con quello scopo specifico, e il

Modello Organizzativo ha una funzione esimente della responsabilità dell'Ente se le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello.

I reati considerati in questa Parte Speciale sono invece di natura colposa, ossia conseguenza di negligenza, imprudenza o imperizia da parte del soggetto, e pertanto la funzione di esimente del Modello Organizzativo, è rappresentata dall'introduzione di previsioni volte a far sì che i Destinatari pongano in essere una condotta (non accompagnata dalla volontà di determinare un danno all'ambiente) rispettosa delle procedure ambientali, congiuntamente agli adempimenti e agli obblighi di vigilanza previsti dal Modello Organizzativo.

La presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- individuare ed illustrare le fattispecie di reati in violazione della normativa ambientale per i quali, in caso di commissione da parte di soggetti aziendali con contemporaneo interesse o vantaggio per l'Azienda, è prevista la responsabilità amministrativa di Fibraweb;
- ✓ indicare i “principi di comportamento” e le procedure che gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti, nonché i consulenti e partner di Fibraweb (Destinatari in generale), sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del modello per quanto inerente ai reati in tema ambientale;
- ✓ fornire all'Organismo di Vigilanza ed ai responsabili delle funzioni aziendali gli elementi di riferimento per l'esercizio delle attività di controllo, monitoraggio e verifica.

#### Aree potenzialmente a rischio

La Fibraweb ha, da sempre, attuato una politica di *risk assesment* ambientale, volta a individuare per ogni processo:

- ✓ le attività sensibili;
- ✓ gli aspetti ambientali connessi;
- ✓ il reato ambientale che, in via astratta ed ipotetica, potrebbe essere commesso in relazione a detta attività;
- ✓ le modalità attuative del reato;
- ✓ la valutazione della probabilità di commissione, in base ai seguenti fattori:
  - o esperienza pregressa;
  - o fattibilità tecnica del reato;
  - o vantaggio economico dell'ente.
- ✓ la valutazione dell'impatto, in base al seguente fattore:
  - o rilevanza dell'eventuale sanzione interdittiva e/o pecuniaria nel caso di commissione del reato.
- ✓ la descrizione dei controlli, in relazione a procedure, aspetti organizzativi, presidi tecnici ed altro;
- ✓ Valutazione dei controlli;
- ✓ Individuazione del rischio residuale.

Di seguito si riporta un elenco non esaustivo delle attività sensibili mappate in relazione ai reati ambientali.

Le attività sensibili sono le seguenti:

1. scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose previste dal Testo Unico Ambientale (TUA) in mancanza di autorizzazione o in violazione dei limiti prescritti dall'autorizzazione integrata ambientale (AIA);
2. apertura di scarichi di acque reflue industriali senza autorizzazione;
3. emissione in atmosfera effettuati in violazione dei limiti previsti dall'autorizzazione integrata ambientale;
4. apertura di nuovi punti di emissioni in atmosfera senza la necessaria autorizzazione;



5. scarico delle acque meteoriche di prima pioggia e delle acque di dilavamento in violazione della disciplina regionale;
6. miscelazione dei rifiuti;
7. accesso agli insediamenti produttivi da parte dei soggetti incaricati al controllo;
8. smaltimento dei rifiuti non pericolosi (carta, cartone, ecc.) prodotti nel corso dello svolgimento attività aziendale;
9. scarichi idrici che possono causare la distruzione di habitat all'interno di siti protetti;
10. scarichi al suolo, nelle acque superficiali e nel sottosuolo di acque reflue contenenti sostanze pericolose e altri materiali utilizzati e prodotti nel corso dell'attività aziendale;
11. scarichi idrici ed emissioni atmosferiche che possono causare l'uccisione, la distruzione, di esemplari di specie animali e vegetali selvatiche protette;
12. utilizzo in stabilimento di apparecchi (condizionatori aria, essiccatori) che contengono gas refrigeranti lesivi dello strato ozono.

Il Vertice Aziendale garantisce il rispetto delle procedure previste dalla legislazione vigente e, in tale ambito provvede a:

- ✓ attribuire, nell'ambito delle deleghe conferite ai suoi sottoposti (Preposti, ecc.), specifici compiti e poteri per garantire il rispetto delle prescrizioni di legge e di altro tipo in tema ambientale applicabili all'unità di propria competenza;
- ✓ in base a quanto definito al punto precedente, nominare il Preposto per ogni sito aziendale, figura incaricata della gestione del sito stesso, compreso il rispetto della legislazione ambientale, garantendo che lo stesso possieda le capacità e i requisiti professionali necessari;
- ✓ vigilare sul corretto uso delle deleghe da parte dei delegati.

Il Preposto deve adempiere a tutti gli obblighi ricevuti in delega dal Vertice Aziendale, vigilando sull'osservanza delle disposizioni ambientali in sito.

Il Preposto deve, altresì:

- ✓ attuare le misure di prevenzione degli impatti ambientali risultanti dall'Analisi Ambientale Iniziale e descritte nel Piano di Gestione Ambientale;
- ✓ evidenziare eventuali carenze in materia di prevenzione degli impatti ambientali, intervenendo direttamente per carenze meramente esecutive;
- ✓ vigilare sul rispetto delle norme di prevenzione degli impatti ambientali da parte dei lavoratori;
- ✓ vigilare sulla efficienza degli apprestamenti, delle attrezzature e dei macchinari.

## **18.2. La gestione dei rifiuti.**

Il Vertice Aziendale garantisce una corretta gestione dei rifiuti, mediante l'attuazione di una specifica procedura, nella quale:

- vengono identificate le principali categorie di rifiuti e le corrette modalità di stoccaggio temporaneo delle stesse, con particolare riferimento a eventuali rifiuti tossici e nocivi e ai rifiuti speciali;
- vengono definite le modalità amministrative di conferimento dei rifiuti alle società di raccolta e smaltimento, inclusi i criteri di verifica della presenza delle necessarie autorizzazioni in capo alle stesse;
- vengono identificate le responsabilità per la gestione dei rifiuti in sito, quando diverse dal Preposto;
- vengono riepilogate le scadenze periodiche previste dalla legislazione vigente (in primis d.lgs. 152/2006).

### **18.3. I nuovi reati presupposto introdotti nel 2021/2022.**

L'elenco dei reati che possono originare la responsabilità delle aziende risulta attualmente è aggiornato al d.lgs. n. 156 del 4 Ottobre 2022 *“Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale”* che ha modificato l’art. 322-*bis* c.p. sia nella rubrica che nel testo.

Si è inteso così estendere i reati già contemplati nell’art. 25 (peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione), anche all’abuso di ufficio.

Altre modifiche apportate hanno riguardato l’art. 301 del DPR n.43/1973 (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca) in merito alla confisca di somme di danaro, beni e altre utilità per un valore equivalente, inserito nel novero dell’art. 25-*sexiesdecies* del d.lgs. 231/01 (contrabbando).

E’ stato inoltre modificato il testo del comma 1-*bis* dei reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* d.lgs. 23/01 riguardanti sistemi fraudolenti frontalieri, ed infine all’art. 2 della legge 898/1986 (frode in agricoltura) inserito nell’art.24 d.lgs.231/01 è stato aggiunto il comma 3-*bis* con riferimento agli articoli di Codice penale 240-*bis* e 322-*ter* in tema di confisca.

Un altro aggiornamento che ha interessato l’elenco dei reati è dato dall’art. 2 del d.lgs. n. 150 del 10 Ottobre 2022 *“Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l’efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari”* che ha confermato le modifiche apportate al Codice penale dal Decreto Cartabia agli artt. 640 c.p. (Truffa) e 640-*ter* c.p. (Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico) con riflessi sugli artt. 24, 24-*bis* e 25-*octies* del d.lgs.231/01.

Gli aggiornamenti precedenti hanno riguardato la legge n.22 del 9 marzo 2022 “*Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale*” che ha inserito l’art. 25-*septiesdecies* e l’art. 25-*duodevicies* nel corpo dei reati previsti dal d.lgs 231/01.

L’elenco così aggiornato contempla:

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell’Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** (art. 24, d.lgs. n.231/2001-rubrica modificata da d.lgs. n. 75 del 14 Luglio 2020);
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal d.lgs. n. 7 e 8/2016];
- **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter, d.lgs. n. 231/2001); [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e successivamente dalla L. n. 236 /2016];
- **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio** (art. 25, d.lgs. n. 231/2001- rubrica modificata dal d.lgs. n. 75 del 14 luglio 2020);
- **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) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal d.lgs. 125/2016];
- **Delitti contro l’industria e il commercio** (art. 25-bis.1, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];

- **Reati societari** art. 25-ter, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal d.lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.lgs. n.38 /2017];
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (art. 25-quater, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583-bis c.p.) (art. 25-quater. 1, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];
- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016 e successivamente dalla L.n.236 / 2016 e poi ancora dalla Legge 110 del 14 Luglio 2017];
- **Reati di abuso di mercato** (art. 25-sexies, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005];
- **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. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007];
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal d.lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal d.lgs. n.195 dell'8 novembre 2021];
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25-octies.1, d.lgs. n. 231/2001) [articolo inserito dal d.lgs. n.184 dell'8 novembre 2021];
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];
- **Reati ambientali** (art. 25-undecies, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal d.lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e da d.lgs. n.116 del 3 settembre 2020];
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal d.lgs. n. 109/2012 e modificato dalla legge n.161 del 17 ottobre 2017];
- **Razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies, d.lgs. n. 231/2001) – [articolo aggiunto dalla L. 167 del 20 novembre 2017 per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI-Giustizia e affari interni];
- **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. 231/2001) [articolo aggiunto dall' Art. 5 della Legge n. 39 del 03 Maggio 2019]
- **Reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies, d.lgs. n. 231/01) [articolo aggiunto dall'Art. 9 del Decreto Legge n. 124 del 26 Ottobre 2019 coordinato con Legge di conversione n. 157 del 19 Dicembre 2019, ampliato dal d.lgs. n.75 del 14 Luglio 2020 e modificato da d.lgs. n.156 del 4 Ottobre 2022);
- **Reato di contrabbando- diritti di confine** (art. 25-sexiesdecies, d.lgs. n.231/01) (articolo aggiunto dal d.lgs. n.75 del 14 Luglio 2020);
- **Delitti contro il patrimonio culturale** (art. 25-septiesdecies, d.lgs. n. 231/01) [articolo aggiunto da L. n. 22 del 9 marzo 2022];
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art.25-duodevicies, d.lgs. n. 231/01) [articolo aggiunto da L. n .22 del 9 marzo 2022];
- **Delitti tentati** (art. 26, d.lgs. n. 231/2001)

- **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** (art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva;
- **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006 modificata dalla L.n.236 /2016).

#### **18.4. Controllo Operativo.**

Il Vertice Aziendale, anche con la collaborazione dei responsabili della 231 e di consulenze tecniche, si assicura che:

- tutti i lavoratori abbiano ricevuto adeguata informazione/formazione sui temi dell'ambiente e della prevenzione dell'inquinamento
- le autorizzazioni connesse con la compatibilità ambientale relative alle unità produttive di propria competenza siano adeguate e mantenute in corretto stato di validità ed efficienza;
- le procedure in caso di emergenza ambientale siano adeguate e periodicamente soggette a verifica, anche pratica
- sia tenuto un registro nel quale sono annotati cronologicamente eventuali incidenti che hanno comportato significativi impatti ambientali.

Il Preposto, nell'ambito delle proprie deleghe, deve vigilare sull'osservanza della legislazione ambientale e delle altre misure di tutela ambientale eventualmente previste e garantire che il sistema gestionale per l'ambiente, reso operativo attraverso la predisposizione dell'Analisi Ambientale Iniziale e del Piano di Gestione Ambientale, sia costantemente monitorato per assicurare che:

- tutti i lavoratori abbiano ricevuto adeguata informazione/formazione sui temi dell'ambiente e della prevenzione dell'inquinamento;
- le procedure in caso di emergenza ambientale in sito siano adeguate e quando opportuno soggette a verifica, anche pratica

- il sito sia gestito in modo ordinato e si tenga conto delle altre attività che vengono svolte sul luogo, all'interno o in prossimità del sito
- sia tenuto un registro nel quale sono annotati cronologicamente eventuali incidenti che hanno comportato impatti ambientali negativi

La valutazione del rischio è la seguente:

A. Probabilità minaccia: Media. La tutela ambientale viene ottenuta anche attraverso Audit eseguiti da consulenti esterni ai fini della certificazione ambientale ISO 14001:2004.

B. Impatto: Alto. Alto impatto economico in quanto il fatturato derivante dai servizi di cui sopra è Alto in quanto si tratta di servizi pubblici.

C. Vulnerabilità: Bassa. Il clima etico ed organizzativo è positivo e sono in vigore protocolli preventivi ai quali Fibraweb si è conformata.

L'attuale sistema di protocollo preventivo prevede:

- Puntuali attività di controllo gerarchico (incluso sistema di deleghe);
- Codice Etico.

Non si ritiene che ci siano le condizioni affinché si possano configurare nella Società reati nei predetti ambiti.