

# **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001**

## **Parte Generale**

## INDICE

### PARTE GENERALE

Definizioni.....	3
1. Il D. Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante.....	4
2. Le Linee Guida.....	5
3. Il Modello.....	6
3.1 La costruzione del Modello.....	6
3.2 La funzione del Modello.....	7
3.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello.....	7
3.4 L'adozione del Modello e successive modifiche.....	8
4. I Processi Sensibili di TERRECABULATE.....	9
5. L'organismo interno di vigilanza (OdV).....	12
5.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza e requisiti. Nomina e revoca.....	13
5.2 Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza.....	13
5.3 <i>Reporting</i> dell'OdV verso il vertice aziendale.....	15
5.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.....	16
5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	17
6. La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello.....	18
6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti e Soci.....	18
6.2 Informazione ai Fornitori/Subappaltatori/Consulenti ed ai Partner.....	18
7. Sistema disciplinare.....	19
7.1 Funzione del sistema disciplinare.....	19
7.2 Misure nei confronti di Dipendenti e Soci.....	19
7.2.1 Violazioni del Modello.....	19
7.2.2 Le sanzioni.....	20
7.3 Misure nei confronti degli Amministratori.....	20
7.4 Misure nei confronti dei Sindaci.....	20
7.5 Misure nei confronti dei Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e dei Partner.....	20
8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello.....	20

## Definizioni

- “CCNL”: contratto collettivo di lavoro applicato dalla Società TERRECABLATE
- “Fornitori/Subappaltatori/Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di TERRECABLATE sulla base di un mandato, di un contratto, o di altro rapporto di collaborazione professionale;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti, compresi i dirigenti, della Società.
- “D.Lgs. 231/2001”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Sistema di Gestione Integrato”: l'insieme della Manualistiche, Procedure, Istruzioni, Modulistiche e Registrazioni del Modello di Gestione 231/01, del Sistema Gestione Qualità, dei Codici e Disciplinari approvati, e della documentazione emanata dalle Autorità di Regolamentazione applicabile.
- “Linee Guida”: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria;
- “Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria;
- “Organi Sociali”: l'Organo Amministrativo, l'Assemblea dei Soci, il Collegio Sindacale, suscettibili di variazione in accordo allo Statuto e all'Atto Costitutivo;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali di TERRECABLATE, quali ad esempio le Società fornitrici di beni e servizi continuativi, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (collaborazione anche occasionale, associazione temporanea d’impresa, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Processi Sensibili”: attività di TERRECABLATE nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001;

## 1. Il D. Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, 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 e, infine, da 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 fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- (a) i reati commessi nei rapporti con la P.A.;
- (b) i reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- (c) alcune fattispecie di reati in materia societaria;
- (d) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; e
- (e) i reati contro la personalità individuale;
- (f) i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato;
- (g) il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- (h) il reato di sfruttamento sessuale dei bambini e della pedopornografia anche a mezzo internet;
- (i) il “reato transnazionale”, previsto dall'art. 4 del D.Lgs 231/2001 nonché dalla L. 146/06, che consiste in un reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, in cui sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e: I) sia commesso in più di uno Stato II) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; III) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; IV) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.
- (l) 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.
- (m) i reati in materia ambientale
- (n) i reati correlati a crimini informatici

## **2. Le Linee Guida**

TERRECABULATE nella predisposizione del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria in quanto dette Linee Guida ben si adattano al settore di intervento della medesima e non esistono allo stato attuale altre Linee Guida emesse per Enti a capitale a prevalenza pubblico. Tuttavia, la scelta eventuale di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni contenute nelle Linee Guida non inficia la validità dello stesso, come peraltro precisano espressamente le Linee Guida sopra citate. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dai codici citati che, per loro natura, hanno carattere generale.

Completano il presente documento e fanno parte integrante del Modello di Gestione e Trasparenza Organizzativa i seguenti documenti aziendali:

- Il Manuale di Gestione del Sistema Qualità, le Procedure e le Istruzioni in vigore;
- I documenti di Politica Aziendale, i Codici Etici ed i Regolamenti Interni in vigore;
- I Codici di Regolamentazione emanati dalle Authority di settore per i Servizi;
- I Documenti di Valutazione dei Rischi alla Salute e Sicurezza ed i relativi allegati;
- I Documenti quali Organigrammi, Mansionari e atti di conferimento di deleghe;
- Le circolari interne e gli atti dell'Organo Amministrativo;
- Ogni altro documento che validamente definisca procedure, autorità e responsabilità.

### 3. Il Modello

#### 3.1 La costruzione del Modello

Successivamente all'analisi del campo di applicazione dei reati D.Lgs. 231/2001, TERRECABLate ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato decreto.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di gestione dell'Organizzazione. Sono state prese a riferimento le norme ISO 9001 per il miglioramento della gestione documentale e dell'organizzazione, per alcuni aspetti di prevenzione e gestione dei rischi alla salute è stato preso lo standard internazionale OHSAS 18001, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute. Anche le Linee Guida e lo standard internazionale sulla Responsabilità Sociale SA8000 è stato preso a riferimento per la preparazione del Codice Etico. E' stata tenuta presente anche la norma ISO 14001 per gli aspetti di gestione ambientale.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, la TERRECABLate ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per migliorare la sua performance etica e sociale.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

1) **"As-is analysis"**. L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, organigrammi, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti responsabili nell'ambito della struttura aziendale (Organo Amministrativo, Direttore, Responsabili e addetti amministrativi, Responsabili Tecnici, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione) mirate all'individuazione e comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i Reati.

L'analisi è stata condotta principalmente su tutte le attività che prevedono un contatto/un'interazione tra risorse aziendali e soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio, nonché sulle attività societarie capaci di influire sulla commissione dei reati societari considerati assoggettabili alle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001.

Si è così ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare *"focus"* sugli elementi di *"compliance"* e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello. I Processi Sensibili di TERRECABLate sono quelli descritti al successivo cap. 4.

2) **Effettuazione della "gap analysis"**. Sulla base dei Processi Sensibili individuati, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. 231/01.

3) **Predisposizione del Modello**. Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per quelle specifiche categorie di reato contemplate

nel D. Lgs. 231/2001, il cui compimento è stato ritenuto astrattamente ipotizzabile in ragione dell'attività economica svolta da TERRECABLATE.

**La Parte Generale** contiene l'indicazione dei principi ispiratori del Modello, la sua descrizione, le definizioni, la disciplina dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare.

La prima Parte Speciale (**Parte Speciale n. 1**) è denominata "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione" e trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001.

La seconda Parte Speciale (**Parte Speciale n. 2**) è denominata "Reati Societari" e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell'art. 25 *ter* del D. Lgs. 231/2001.

La terza Parte Speciale (**Parte Speciale n. 3**) è denominata "Salute e sicurezza dei lavoratori ed aspetti di gestione ambientale" e si applica per le tipologie di reati previsti successivamente all'art. 25 *septies* del D. Lgs. 231/2001 ed introdotti dal 2007 in poi.

### 3.2 La funzione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a TERRECABLATE di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare nel potenziale autore del Reato una piena consapevolezza di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di TERRECABLATE, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a TERRECABLATE di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti e Soci, Organi Sociali, Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società stessa.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

### 3.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "*as - is*") esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili. Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida, sono state considerate le *policy* e le procedure esistenti che, previo eventuale adeguamento, potessero essere qualificabili come generali elementi costitutivi del Modello, ovvero:

- il sistema organizzativo aziendale;
- le *policy* e le procedure aziendali;
- il sistema di deleghe di poteri e delle procure;

- il sistema di comunicazione al personale;
- il sistema disciplinare.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 3.2 e relativa al D. Lgs. 231, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *governance* e dal sistema di procedure già in essere in azienda e nel gruppo.

Principi cardine a cui il Modello si ispira sono:

- le Linee Guida sopra richiamate
- la norma tecnica ISO 9001:2008
- i principi ed i requisiti fondamentali dello standard OHSAS 18001:2007
- i principi ed i requisiti fondamentali della norma tecnica ISO 14001:2004
- i principi ed i requisiti dello standard SA 8000:2014
- i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
  - la attribuzione ad un **Organismo di Vigilanza** del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
  - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di **risorse** (umane e finanziarie) adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
  - l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
  - l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
  - la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
  - il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
  - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
  - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti;



### **3.4 L'adozione del Modello e successive modifiche**

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, TERRECABATE ha ritenuto necessario procedere con l'adozione del presente Modello con delibera verbalizzata dell'Organo Amministrativo del \_\_/\_\_/\_\_, il quale ha anche istituito e nominato l'Organismo di Vigilanza (OdV). Nella predetta delibera, l'Organo Amministrativo ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello. Analogamente il Collegio Sindacale presa visione del presente Modello, si è espressamente impegnato al rispetto del medesimo.

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell'Organo Dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni, fermo restando quanto previsto nel successivo capitolo 6.1, sono rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo in via autonoma o su istanza dell'Organismo di Vigilanza. In tal caso, l'Organo Amministrativo provvederà a ratificare tempestivamente e almeno con cadenza annuale tutte le modifiche eventualmente richieste dall'Organismo di Vigilanza, salvo rilievi gravi ed urgenti che richiedono l'immediata presa in carico da parte dell'Organo Amministrativo.

#### **4. I Processi Sensibili di TERRECABULATE**

Rispetto al novero dei reati indicati dagli artt. 24 e seguenti del D.Lgs 231/2001, l'analisi dei rischi condotta in relazione all'operatività della Società, in relazione alla probabilità di commissione ed alla tipologia della peculiare attività d'impresa, ha individuato quali reati interessati dal rischio di commissione:

- a) i reati contro la Pubblica Amministrazione;
- b) i reati societari;
- c) i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute nei luoghi di lavoro, i reati ambientali, i reati correlati all'esercizio di sistemi di comunicazione ed informatici.

Gli altri reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 appaiono solo astrattamente e non concretamente configurabili e, a seguito dell'effettuazione di interviste con le persone aventi ruoli di responsabilità nella Società e della verifica delle prassi aziendali invalse nella stessa, non sono emersi Processi Sensibili che possano riguardare dette fattispecie di reato.

Di seguito sono elencate le principali attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001:

##### **a) Processi Sensibili nei rapporti con la P.A.**

Tenuto conto della molteplicità dei rapporti che TERRECABULATE intrattiene con la Pubblica Amministrazione i processi ritenuti più specificamente a rischio sono:

- rapporti costanti e correnti con la Pubblica Amministrazione, che è nella stessa Proprietà della Società;
- rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione o con Enti Pubblici;
- gestione dei rapporti correnti con gli Enti Pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze, concessioni, per l'esercizio delle attività aziendali;
- richiesta di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici
- assegnazione e gestione anche indiretta di incarichi di consulenze esterne;
- gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, authorities ecc.).

##### **b) Processi Sensibili nella gestione della Società (reati societari)**

- predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società

**c) Processi Sensibili nei rapporti contrattuali**

- gestione dei rapporti negoziali posti in essere con clienti e fornitori
- esercizio dell'attività di operatore di telecomunicazioni
- trattamento di dati ed informazioni personali ed aziendali

**d) Processi sensibili in relazione agli infortuni nei luoghi di lavoro e ambientali**

- Ogni processo produttivo di beni o servizi realizzato mediante personale della Società
- Gestione delle emergenze, degli incendi, delle situazioni di pericolo
- Gestione dei processi di implementazione della normativa antinfortunistica
- Adeguamento delle procedure operative agli standard richiesti dalle norme di prevenzione in materia di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro
- Processi di controllo sul rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Gestione di fornitori e sub-appaltatori per la realizzazione di opere ed infrastrutture
- Gestione dei rifiuti ed adempimenti amministrativi correlati

Si rinvia alle rispettive Parti Speciali per una più dettagliata descrizione dei Processi Sensibili sopra elencati. L'OdV ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività aziendale – potranno essere ricomprese nell'elenco dei Processi Sensibili.

## **5. L'organismo interno di vigilanza (OdV)**

### **5.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza e requisiti. Nomina e revoca**

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo appositamente istituito della Società (art. 6. 1, *b*) del D. Lgs. 231/2001) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo diverso dall'Amministratore e dal Collegio Sindacale, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, nonché da onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

L'autonomia presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Organo Amministrativo, Assemblea dei Soci).

Applicando tali principi alla realtà aziendale di TERRECABULATE alle direttive di gruppo, in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il relativo incarico sarà affidato ad un gruppo di interni e Valutatori esterni nominati dall'Assamblea dei Soci. L'OdV deve essere riconosciuto come il più adeguato a svolgere le funzioni di Vigilanza, dati i requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dei suoi componenti.

E' pertanto rimesso al suddetto OdV il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV di TERRECABULATE si può avvalere di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

La nomina dell'OdV e la revoca dal suo incarico sono di competenza dell'Organo Amministrativo. La durata in carica dell'OdV è tre anni dalla nomina. L'OdV esercita la sua funzione sino a quando non è revocato per gravi e documentati motivi dall'Organo Amministrativo. Può essere revocato per il venir meno dei suoi requisiti o, in ogni caso, per l'eventuale sua inadeguatezza e/o inefficienza a svolgere il suo ruolo.

**5.2 Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza** All'OdV è affidato il compito di vigilare: 1. sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti e Soci, degli Organi Sociali, dei Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e dei Partner;  
2. sull'efficacia ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;  
3. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.  
A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

i. Verifiche e controlli:

- a. attuare le procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione di disposizioni (regolamentari e/o informative) interne;
- b. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- c. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da TERRECABLATE, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati;
- d. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione (vedi in dettaglio il successivo cap. 5.4);
- e. coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre TERRECABLATE al rischio concreto di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e con i Partner che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili;
- f. attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;

ii. Formazione:

- a. coordinarsi con l'Amministratore per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inoltrare a Dipendenti, Soci ed Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;

- b. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

iii. Sanzioni:

- a. coordinarsi con il *management* per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare

iv. Aggiornamenti:

- a. recepire la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- b. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- c. indicare al *management* le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in Azienda, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

L'attività dell'OdV è indipendente e non è soggetta al controllo ed alla direzione da parte di altri soggetti, fermo restando, tuttavia, che l'organo amministrativo è chiamato a svolgere un'attività di valutazione sull'adeguatezza del suo operato.

L'OdV ha libero accesso in tutte le aree aziendali ed in tutti gli organismi societari, senza necessità di alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire che l'attività dell'OdV sia efficace e penetrante, fatta salva la necessità che l'OdV sia un organo riferibile alla Società e fermo restando il suo potere e responsabilità per la vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, esso può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture aziendali ma altresì - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - di Fornitori/Subappaltatori/Consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali Fornitori/Subappaltatori/Consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV. Nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, l'Organo Amministrativo deve approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale costui potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'OdV, quali ad esempio la calendarizzazione della sua attività, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo, sono rimesse ad un regolamento di funzionamento interno da adottarsi da parte dell'OdV, nel rispetto di quanto previsto nel presente Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti e

Soci, Partner o Organi Sociali, poteri questi che sono demandati ai competenti soggetti ed organi (Organo Amministrativo, Collegio Sindacale, Assemblea dei Soci).

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno: si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il Reato o il tentativo di commissione del Reato o la violazione del presente Modello. Pertanto, le decisioni in merito a remunerazione, promozioni, trasferimento o sanzioni disciplinari relative a ciascun membro, o ai membri in caso di organismo collegiale, dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo.

### **5.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate. A tal fine, l'OdV ha due linee di *reporting*:

1. La prima, su base continuativa, direttamente verso l'Organo Amministrativo.
2. La seconda verso all'Assemblea dei Soci e il Collegio Sindacale. A tal fine, l'OdV incontra l'Assemblea dei Soci almeno annualmente e predispone un rapporto scritto per l'Organo Amministrativo e per il Collegio Sindacale sulla sua attività svolta. L'OdV indicherà in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche cui al successivo cap. 9 e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati;

In particolare, il *reporting* ha ad oggetto:

- a) l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV;
- b) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a TERRECABlate, sia in termini di efficacia del Modello (cfr. anche precedente paragrafo 5.2 e successivo cap. 9).

Gli incontri con gli Organi Societari devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

Fermo restando i termini di cui sopra, gli Organi Societari hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi per motivi urgenti.

### **5.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie**

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti e Soci, degli Organi Sociali, dei Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e dei Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della TERRECABlate ai sensi del D. Lgs. 231/2001. I flussi informativi verso l'OdV sono effettuati in ottemperanza a specifiche indicazioni dell'Organo Amministrativo. Allo scopo è stata istituito l'indirizzo di posta

elettronica odv@terrecablate.it al quale gli Organi Societari, il Personale, i Fornitori, i Clienti, ed ogni Parte Interessata possono inoltrare segnalazioni scritte. l'OdV è tenuto a garantire il rispetto della privacy e della riservatezza nel trattare le segnalazioni ricevute.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti e Soci e gli Organi Sociali devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati; Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e Partner saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati con le modalità e nei limiti e con le modalità eventualmente previste contrattualmente;
- i Dipendenti con la qualifica di dirigente e i Soci avranno l'obbligo di segnalare all'OdV le violazioni indicate al successivo capitolo 8.2.1 lett. b), c) e d) commesse dai Dipendenti e Soci che a loro rispondono gerarchicamente;
- se un Dipendente desidera segnalare le violazioni indicate al successivo capitolo 8.2.1, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il Dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, ne riferiscono direttamente all'OdV. I Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e i Partner effettuano le segnalazioni a cui sono tenuti direttamente a un membro dell'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare;
- Le segnalazioni dovranno essere inoltrate all'OdV personalmente o per iscritto in forma non anonima. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano TERRECABULATE, i suoi Dipendenti o Soci o componenti degli Organi Sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai Dipendenti, dai Soci o dagli Organi Sociali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati nei confronti degli stessi;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;



- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti o Soci) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

### **5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni, unitamente alle segnalazioni pervenute all'indirizzo dedicato [odv@terrecablate.it](mailto:odv@terrecablate.it).

L'accesso al *data base* è consentito ai membri degli Organi Societari, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione dell'Assemblea dei Soci, sentito il Collegio Sindacale e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di Legge vigenti.

## **6. La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello**

### **6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti e Soci**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di TERRECABLATE garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse umane già presenti sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei soggetti medesimi nei Processi Sensibili. Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con la Presidenza e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

#### **• *La comunicazione iniziale***

L'adozione del presente Modello è comunicata dall'Organo Amministrativo a tutti i Dipendenti e Soci in forza al momento dell'adozione stessa. I suddetti soggetti lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti i Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti. Copia del Modello deve essere lasciata in libera consultazione all'interno dei locali dell'Azienda.

#### **• *La formazione***

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, TERRECABLATE ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione: comunicazione scritta iniziale, riunioni specifiche, corsi in aula.

### **6.2 Informazione ai Fornitori/Subappaltatori/Consulenti ed ai Partner**

I Fornitori/Subappaltatori/Consulenti ed i Partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di TERRECABLATE che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001. A costoro viene consegnata copia del presente Modello. I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti. I contratti stipulati e/o rinnovati successivamente all'adozione del presente Modello dovranno prevedere clausole che impongano ai soggetti suddetti il rispetto del Modello stesso e che stabiliscano condizioni risolutive e di risarcimento dei danni in caso di violazione da parte di Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e Partners.

## **7. Sistema disciplinare**

### **7.1 Funzione del sistema disciplinare**

La definizione di un sistema di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficace l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità di TERRECABULATE. L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

### **7.2 Misure nei confronti di Dipendenti e Soci**

#### **7.2.1 Violazioni del Modello**

Fermi restando gli obblighi per l'Azienda nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- A) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;
- B) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o dalle procedure ivi richiamate che espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- C) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- D) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o con le procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente e del Socio, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta o ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 o a seguito della condotta censurata. Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e dell'Organo Amministrativo, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

### **7.2.2 Le sanzioni**

La violazione da parte dei Dipendenti e dei Soci soggetti al CCNL delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL.

TERRECABULATE ha adottato un Codice Disciplinare, al quale si rimanda. Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al *management* aziendale.

### **7.3 Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'OdV informa il Collegio Sindacale i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **7.4 Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'Organo Amministrativo il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **7.5 Misure nei confronti dei Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e dei Partner**

Ogni violazione da parte dei Fornitori/Subappaltatori/Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per TERRECABULATE è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (cfr. Parte Speciale n. 1).

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

## **8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello**

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello, e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso, lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati, preferibilmente coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da TERRECABULATE in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti, Soci e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione. Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie. Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale. In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'OdV esporrà i miglioramenti da attuare.