



*Open Fiber S.p.A.*

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE e CONTROLLO**

*Ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231*

*“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società  
e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*

*Approvato dal CdA il 18 maggio 2023 e precedentemente il 2 febbraio 2021, il 1°  
ottobre 2018 e il 20 marzo 2018.*

## INDICE

<b>DEFINIZIONI.....</b>	<b>3</b>
<b>1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI.....</b>	<b>6</b>
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001.....	6
1.2 I reati presupposto.....	7
1.3 Sistema Sanzionatorio del Decreto .....	9
1.4 Condizioni di esclusione dalla responsabilità amministrativa .....	10
<b>2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....</b>	<b>12</b>
2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello.....	12
2.2 Funzione del Modello .....	12
2.3 Indirizzo e coordinamento verso le società del Gruppo.....	13
2.4 Cardini e principi ispiratori del Modello.....	13
2.5 Controlli.....	14
2.6 Realizzazione del Modello.....	15
2.7 Sistema delle deleghe e poteri .....	16
2.8 Parti Speciali e Reati Presupposto.....	17
<b>3. ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>19</b>
3.1 Identificazione dell'OdV .....	19
3.2 Durata in carica.....	19
3.3 Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'OdV .....	20
3.4 Funzioni e poteri dell'OdV.....	22
3.5 Verifiche periodiche.....	26
3.6 Funzioni dell'OdV: <i>reporting</i> nei confronti degli organi societari .....	26
3.7 Rapporti tra l'OdV di Open Fiber S.p.A. e l'organismo di vigilanza di	

## PUBBLICO

Open Fiber S.p.A. - società a socio unico, soggetta alla direzione e coordinamento di Open Fiber Holdings S.p.A. – Sede Legale: Via Luisa Battistotti Sassi 11, 20133 Milano – Registro Imprese di Milano, Codice Fiscale e Partita IVA 09320630966 R.E.A. MI 2083127 Capitale sociale Euro 250.000.000 i.v.

Open Fiber Network Solutions S.c.a.r.l. ....	26
<b>4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>28</b>
4.1 Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi .....	28
4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali .....	29
4.3 Flussi informativi ed incontri periodici .....	30
4.4 Sistema dei poteri.....	30
<b>5. INFORMATIVA, SELEZIONE, FORMAZIONE E VIGILANZA .....</b>	<b>31</b>
5.1 Piano di comunicazione e divulgazione del Modello.....	31
5.2 Selezione e formazione del personale .....	31
5.3 Selezione ed informativa per i Fornitori e <i>Partner</i> .....	33
<b>6. SISTEMA SANZIONATORIO.....</b>	<b>34</b>
6.1 Principi generali.....	34
6.2 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti .....	34
6.3 Misure nei confronti dei dirigenti .....	38
6.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci .....	40
6.5 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV.....	40
6.6 Misure nei confronti di Fornitori e <i>Partner</i> .....	40
<b>7. PRESCRIZIONI SULLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING.....</b>	<b>42</b>
7.1 La disciplina.....	42
7.2 La nullità delle misure ritorsive e discriminatorie adottate nei confronti del segnalante .....	45
7.3 Perdita delle tutele garantite dalla Legge in caso di malafede del segnalante.....	46
<b>8. MODELLO E CODICE ETICO.....</b>	<b>47</b>

## DEFINIZIONI

Le definizioni di seguito indicate trovano applicazione nella presente Parte Generale nonché nelle singole Parti Speciali, fatte salve le ulteriori definizioni contenute in queste ultime.

**Aree a Rischio:** le aree di attività di Open Fiber S.p.A., o fasi delle stesse, nell'ambito del cui svolgimento può determinarsi l'insorgere di un rischio di commissione dei Reati.

**CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati da Open Fiber S.p.A.

**Codice Etico:** il codice etico adottato dalla Società e approvato dal Consiglio di Amministrazione di Open Fiber S.p.A.

**Destinatari:** gli Esponenti Aziendali, i Fornitori e i *Partner*.

**Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Open Fiber S.p.A. ivi compresi i dirigenti.

**D.Lgs. n. 231/2001 o il Decreto:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

**Esponenti Aziendali:** Amministratori, Sindaci, Liquidatori e Dipendenti.

**Fornitori:** i fornitori di beni ed i prestatori d'opera e servizi, di natura intellettuale e non, che non sono legati alla Società da vincolo di subordinazione, ivi inclusi i consulenti.

**Gruppo Open Fiber o Gruppo:** Open Fiber S.p.A. e le sue Società Controllate.

**Incaricato di pubblico servizio:** Si intende un soggetto che pur svolgendo un'attività pertinente allo Stato o ad un altro ente pubblico, ovvero un'attività che pur non immediatamente imputabile ad un soggetto pubblico realizzi direttamente finalità di interesse pubblico, non è dotato dei poteri tipici del pubblico ufficiale e, d'altra parte, non svolge funzioni meramente materiali.

**Dirigente Incaricato:** è il soggetto che, in funzione delle responsabilità assegnate all'interno dell'organizzazione, governa i processi ai quali sono riconducibili una o più Attività Sensibili riferite alle Aree a Rischio individuate in ciascuna Parte

Speciale. Il Dirigente Incaricato può, laddove ritenga, individuare altri soggetti cui demandare eventuali attività correlate al proprio ruolo.

**Linee Guida:** le linee guida adottate da associazioni rappresentative degli enti per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. n. 231/2001.

**Modello o Modelli:** il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

**Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organo interno, previsto dall'art. 6 D.Lgs. n. 231/2001, con compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché con il compito di curarne l'aggiornamento.

**Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e i loro componenti.

**P.A.:** la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

**Partner:** le controparti contrattuali di Open Fiber S.p.A., con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (ad esempio associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenza, agenzia, accordi di trasferimento, gruppo europeo di interesse economico, collaborazione in genere).

**Pubblico ufficiale:** si intende un soggetto, pubblico dipendente o privato, che concorre a formare o forma la volontà dell'Ente Pubblico ovvero rappresenta l'esterno; un soggetto munito di poteri autorizzativi e di certificazione.

**Reati:** le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa.

**Società:** Open Fiber S.p.A.

**Società Controllate:** si intende ogni società controllata, direttamente o indirettamente, da Open Fiber S.p.A. (*i.e.* la Società Consortile Open Fiber Network Solutions S.c.a.r.l.).

**Sistema di Controllo:** si intende il sistema di controllo interno di Open Fiber, costituito dal Codice Etico, dalle linee guida, *policy* e procedure aziendali, dal sistema di deleghe e procure, dalle disposizioni organizzative, dal sistema

sanzionatorio e da ogni altra documentazione relativa ai sistemi di controllo in essere, incluse le procedure relative all'informativa finanziaria.

## 1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

### 1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il D.Lgs. n. 231/2001<sup>1</sup> “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (definiti dalla legge come “enti” o “ente”), ha introdotto nell’ordinamento italiano una forma di responsabilità – qualificata dal legislatore come amministrativa, ma sotto svariati aspetti assimilabile a quella penale – a carico degli enti. La predetta responsabilità sorge allorché uno dei reati elencati nel Decreto (cd. reato-presupposto) viene commesso, **nell’interesse o a vantaggio dell’ente**, da uno dei seguenti soggetti:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (cd. soggetti apicali);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cd. soggetti sottoposti).

L’**interesse** esprime il fine dell’azione ed è valutato con prospettiva soggettiva *ex ante*, dovendosi ascrivere alla sola condotta. L’interesse viene verificato con riferimento alla politica di impresa adottata dall’ente. In altre parole, può dare luogo alla responsabilità dell’ente unicamente il comportamento commesso con lo scopo di favorire l’ente stesso.

Il **vantaggio** è il risultato dell’azione delittuosa e viene valutato in un’ottica *ex post*, come utilità, materiale o morale, conseguito come effetto del comportamento illecito. La responsabilità della società è diretta e autonoma rispetto a quella della persona

---

<sup>1</sup> Emanato in data 8 giugno 2001 – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – ed entrato in vigore il 4 luglio successivo. Lo scopo del decreto è stato quello di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch’essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

fisica che ha commesso il reato, ma viene accertata nel corso del medesimo procedimento penale.

L'ente è responsabile anche per i reati commessi all'estero dai soggetti apicali o dai soggetti sottoposti, purché per gli stessi non si proceda nello Stato in cui è stato commesso il fatto.

## 1.2 I reati presupposto

Il Decreto elenca i “reati presupposto” della responsabilità amministrativa dell'ente.

I Reati, ad oggi, sono:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (artt. 24 D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-*bis*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-*ter*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-*bis*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-*bis*.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati societari (Art. 25-*ter*, D.Lgs. n. 231/2001) inclusivi delle fattispecie di corruzione tra privati;
- Reati commessi 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);
- Reati di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-*quater*.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati contro la personalità individuale (Art. 25-*quinquies*, D.Lgs. n. 231/2001) inclusivi del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;



- Reati in materia di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (Art. 25-*sexies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-*septies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-*octies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-*octies*.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-*novies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-*decies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia (Legge 16 marzo 2006, n. 146 artt. 3 e 10);
- Reati ambientali (Art. 25-*undecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-*duodecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*, D.Lgs. n. 231/2001).

Lo stesso Decreto, infine, ha introdotto una specifica fattispecie di reato “*Inosservanza delle sanzioni interdittive*” (art. 23), anch’essa presupposto della responsabilità degli enti.

Il presente Modello prende in considerazione le fattispecie di Reato per le quali, a seguito dell’attività di *risk assessment*, è stato rilevato un potenziale rischio rispetto alle attività esercitate dalla Società. Per ciascuna categoria di reati è stata quindi predisposta una specifica Parte Speciale.

L’Organismo di Vigilanza nel rispetto delle previsioni di cui all’art. 6 comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 è tenuto a segnalare la necessità di aggiornamenti da apportare al Modello al Consiglio di Amministrazione di Open Fiber S.p.A. al quale è demandato, in ogni caso, il compito di adeguare il Modello stesso.

### 1.3 Sistema Sanzionatorio del Decreto

Il Decreto stabilisce, nei confronti della persona giuridica, due ordini di sanzioni, pecuniarie ed interdittive, in proporzione alla natura del reato e alle dimensioni dell’azienda coinvolta:

- le sanzioni pecuniarie sono applicate per quote (il valore di una quota è compreso tra € 258 e € 1.549) e la cornice edittale va da un minimo di cento fino ad un massimo di mille quote (ossia da un minimo di euro 25.800 ad un massimo di euro 1.549.000);
- le sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare al ricorrere di determinate condizioni):
  - interdizione dall’esercizio dell’attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- Confisca del profitto o del prezzo del reato;
- Pubblicazione della sentenza di condanna.

## 1.4 Condizioni di esclusione dalla responsabilità amministrativa

L'esonero da responsabilità opera diversamente a seconda che il reato-presupposto sia commesso da un soggetto apicale (art. 6) oppure da un sottoposto (art. 7).

### 1. Reato commesso dall'apicale

L'ente, ai sensi dell'art. 6 comma 1, non risponde se prova congiuntamente che:

- l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente tali modelli di organizzazione e gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto precedentemente citato.

L'articolo 6, commi 2 e 2-bis, descrivono le attività indispensabili affinché il Modello di Organizzazione e Gestione sia efficacemente attuato ed idoneo a prevenire i reati presupposto, quali:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere un sistema di tutela del segnalante ("**Whistleblowing**").

## II. Reato commesso dal sottoposto

L'ente è responsabile se viene dimostrato che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. L'inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il modello adottato a tal fine deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Affinché il Modello possa considerarsi efficacemente attuato è necessario che vi siano:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

In attuazione di quanto previsto sopra, Open Fiber S.p.A. nomina un **Organismo di Vigilanza** con composizione collegiale.

## 2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Open Fiber S.p.A. impronta il proprio operare ai principi di **correttezza e trasparenza** e pertanto ha provveduto ad adottare il Modello in linea con quanto definito dalla normativa di riferimento.

Open Fiber S.p.A. ritiene il Modello un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano per conto della Società, affinché osservino, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati.

La Società, inoltre, ha adottato un Codice Etico e si attiene, nello svolgimento delle proprie attività, alle procedure e alle *policy* che compongono il sistema normativo aziendale. Le procedure e le *policy* vengono redatte alla luce dei principi contenuti nel Codice Etico.

Nella predisposizione del Modello (sia in fase di prima adozione sia in occasione delle successive attività di aggiornamento) sono stati rispettati i criteri dettati dal Decreto e si è tenuto conto delle Linee Guida elaborate da Confindustria.

### 2.2 Funzione del Modello

Il Modello adottato da Open Fiber S.p.A. contiene un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione dei Reati.

In particolare, mediante l'individuazione delle **Aree a Rischio** e l'adozione di specifiche procedure, il Modello si propone di:

- sviluppare, in tutti coloro che operano per conto di Open Fiber S.p.A., soprattutto nelle attività sensibili la **consapevolezza** di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e disciplinare;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente **condannate** dalla Società in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui si attiene Open Fiber S.p.A. nell'espletamento della propria missione aziendale;

- consentire alla Società, grazie ad un'azione di **monitoraggio** delle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati presupposto.

## 2.3 Indirizzo e coordinamento verso le società del Gruppo

La Società intende promuovere verso le proprie Società Controllate l'adozione di sistemi di controllo interno e di gestione dei rischi coerenti.

Le Società Controllate – nell'ambito della loro autonomia organizzativa e gestionale – si dotano di un sistema di compliance finalizzato a garantire il rispetto delle leggi applicabili e i principi etici di generale accettazione ispirati a trasparenza, osservanza delle leggi, correttezza e lealtà, che informano l'attività del Gruppo.

Il Modello 231 di Open Fiber S.p.A. è da considerarsi quale linea guida di indirizzo a cui le Società Controllate si attengono nello strutturare il modello di organizzazione, gestione e controllo di cui intendono dotarsi, ferme restando le specificità delle attività di interesse e delle Aree a Rischio che dovranno necessariamente essere rappresentate e analizzate nell'ambito di ciascun Modello nonché il rispetto della normativa applicabile.

## 2.4 Cardini e principi ispiratori del Modello

Devono considerarsi quali **cardini** del Modello:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle Aree a Rischio della Società;
- la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a disciplinare la formazione e la corretta attuazione delle decisioni assunte in relazione ai reati da prevenire;
- la verifica e documentazione delle operazioni poste in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;
- il rispetto del principio della segregazione dei ruoli nella strutturazione dei processi aziendali e, in primo luogo, nelle attività di gestione delle risorse finanziarie;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con

- conseguente aggiornamento periodico;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento e di segnalazione sulle necessità di aggiornamento del Modello, come meglio esplicitato nell'art. 3.4.

La Società nell'attuare tali principi prevede che le attività aziendali siano formalizzate e soggette ad approvazione secondo procedure prestabilite e tracciabili.

Nella predisposizione del presente Modello si è altresì tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti nella Società in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle Aree a Rischio.

## 2.5 Controlli

Con specifico riferimento ai controlli sulle attività sensibili, la Società adotta i seguenti *standard* da applicarsi a tutte le attività sensibili:

- segregazione delle attività;
- esistenza di procedure, *policy*;
- sistema di deleghe e procure;
- tracciabilità.

L'attuazione dei predetti *standard* ha lo scopo di:

- formare ed attuare le decisioni di Open Fiber S.p.A. in relazione all'attuazione dei presidi previsti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- definire e comunicare le disposizioni, le modalità e le *policy* per lo svolgimento delle attività aziendali, nonché le modalità di archiviazione e conservazione della documentazione;
- formalizzare le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della Società, con annessi livelli di dipendenza gerarchica;
- garantire la riservatezza nella trasmissione delle informazioni, nonché dei dati della Società, nonché il rispetto del Regolamento UE 679/2016.

Inoltre, la Società attua le proprie decisioni alla luce del Sistema di Controllo interno che si compone di:

- 1) Codice Etico;
- 2) *policy* e procedure aziendali;
- 3) sistema di deleghe e procure e disposizioni organizzative;
- 4) sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;
- 5) ogni altra documentazione relativa ai sistemi di controllo in essere, incluse le procedure relative all'informativa finanziaria.

I principi, le regole, le procedure di cui agli strumenti sopra elencati non vengono descritti dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo di Open Fiber S.p.A. che lo stesso intende rappresentare e che tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare.

## **2.6 Realizzazione del Modello**

In osservanza di quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001, Open Fiber S.p.A., svolta una puntuale analisi dei processi aziendali e individuate le Aree a Rischio, ha predisposto un sistema di gestione dei rischi improntato sul principio di prevenzione promosso dal Decreto stesso.

Le fasi principali attraverso le quali è stato predisposto il Modello (sia in fase di prima adozione sia in occasione delle successive attività di aggiornamento) sono:

### **a) Mappatura delle Aree a Rischio**

In primo luogo, è stata effettuata un'analisi del contesto aziendale, al fine di esaminare tutti i processi esercitati dalla Società, mappare le attività sensibili nelle quali astrattamente potrebbero essere commessi i Reati e, a partire da queste, individuare le Aree a Rischio. L'individuazione di tali Aree a Rischio è avvenuta, inizialmente, attraverso l'esame della documentazione organizzativa e societaria. Successivamente sono state svolte interviste ai soggetti principali nell'ambito dei processi sensibili e delle attività a rischio.

Sono stati quindi individuati i rischi potenziali di commissione dei Reati e le attività da porre in essere per prevenirli, nonché i responsabili della gestione del rischio stesso.

### **b) "Gap analysis"**



Individuati i rischi potenziali, si è proceduto ad analizzare il sistema dei controlli esistenti nei processi/attività a rischio, al fine di valutare l'adeguatezza dei presidi di prevenzione dei rischi di reato.

In tale fase si è, pertanto, provveduto alla verifica degli attuali presidi di controllo interno esistenti (protocolli formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità e "tracciabilità" delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) attraverso l'analisi delle informazioni e della documentazione fornite dalle strutture aziendali.

Nell'ambito delle attività di *risk assessment* sono stati analizzati gli elementi e le caratteristiche del Sistema di Controllo.

Le verifiche sul Sistema di Controllo hanno riguardato anche le attività svolte con il supporto di società collegate o esterne (*outsourcing*). Tali verifiche sono state condotte sulla base dei seguenti criteri:

- la formalizzazione delle prestazioni fornite in specifici contratti di servizio;
- la previsione di idonei presidi di controllo sull'attività in concreto espletata dalle società di servizi sulla base delle prestazioni contrattualmente definite;
- l'esistenza di procedure formalizzate/linee guida aziendali relative alla definizione dei contratti di servizio ed all'attuazione dei presidi di controllo, anche con riferimento ai criteri di determinazione dei corrispettivi ed alle modalità di autorizzazione dei pagamenti.

Il sistema dei controlli rilevato è stato quindi confrontato con gli standard previsti dal Decreto o suggeriti dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori pratiche nazionali ed internazionali.

### **c) Predisposizione del Modello**

In considerazione di quanto sopra, si è proceduto con la definizione della struttura e con la redazione del Modello.

## **2.7 Sistema delle deleghe e poteri**

Il Sistema organizzativo e il correlato sistema delle deleghe e poteri consentono di:

- attribuire ruoli e responsabilità a ciascun settore aziendale;

- individuare le persone fisiche che possono operare in specifiche attività aziendali;
- formalizzare le attribuzioni dei poteri decisionali e la loro portata economica.

Il Sistema delle deleghe e poteri si fonda sull'attribuzione di specifici compiti al fine di evitare sovrapposizioni o carenze di potere, nonché la segregazione dei ruoli.

Open Fiber S.p.A. si impegna a dotarsi, mantenere e comunicare un sistema organizzativo che definisca l'attribuzione delle responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno dell'azienda, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle mansioni di ciascun dipendente.

## 2.8 Parti Speciali e Reati Presupposto

Il Modello, in relazione all'esito delle attività di *risk assessment*, come descritte nel precedente paragrafo 2.6, si compone delle seguenti Parti Speciali:

- Parte Speciale: Reati contro la Pubblica Amministrazione e di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- Parte Speciale: Reati Societari e Corruzione tra Privati
- Parte Speciale: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e finanziamento del terrorismo e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- Parte Speciale: Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali
- Parte Speciale: Delitti contro l'industria e il commercio e diritto d'autore
- Parte Speciale: Delitti Informatici e trattamento illecito dei dati
- Parte Speciale: Reati contro la personalità individuale
- Parte Speciale: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- Parte Speciale: Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- Parte Speciale: Reati ambientali
- Parte Speciale: Reati Tributari

Il Modello si compone, altresì, di due allegati:

- l'**Allegato I**, contenente l'elenco delle fattispecie rilevanti ex D.Lgs. n. 231/2001, con indicazione per ciascuna del dettato normativo e della relativa

cornice edittale tanto per la persona fisica quanto per l'ente;

- l'**Allegato II**, contenente una tabella di raccordo tra le Aree di Rischio e le attività sensibili individuate nelle singole Parti Speciali, i reati astrattamente realizzabili nell'ambito delle stesse, le strutture organizzative coinvolte e i relativi flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

La Società si impegna, qualora intervenissero cambiamenti nel *business*, nella struttura organizzativa e/o nella sua operatività, a verificare l'eventuale emergere di altre attività esposte al rischio di commissione dei reati presupposto ex D. Lgs 231/01 e, conseguentemente, a predisporre le misure preventive necessarie.

## 3. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 3.1 Identificazione dell'OdV

Gli artt. 6 e 7 del Decreto stabiliscono che l'ente non soggiaccia alla responsabilità dipendente dalla commissione dei reati indicati nel Decreto qualora abbia, fra l'altro:

- a) adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo e lo abbia efficacemente attuato; e
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Open Fiber S.p.A. ha pertanto nominato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, un organismo di controllo collegiale, composto da 3 membri e dotato dei necessari requisiti previsti dalla legge e dalle *best practice*.

### 3.2 Durata in carica

La durata in carica dei componenti dell'organismo coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che abbia proceduto alla nomina, salvo diversa determinazione del CdA o eventuali cause decadenza sotto riportate.

l'OdV è in ogni caso chiamato a svolgere in regime di *prorogatio* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'organismo.

Costituisce ipotesi di **decadenza dall'incarico** la perdita dei requisiti di eleggibilità di cui al paragrafo 3.3 o la sopravvenuta incapacità.

Infine, si prevede come causa di decadenza automatica dall'incarico per i componenti interni alla struttura aziendale, l'assegnazione di una funzione aziendale diversa da quella di appartenenza al momento della nomina. In tali casi, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione del componente.

Ferme restando le ipotesi di decadenza automatica, i componenti dell'OdV non possono essere revocati se non per giusta causa, con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione.

Rappresentano ipotesi di **giusta causa di revoca** dell'OdV o di un componente dell'OdV:

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di

patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;

- la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificazione;
- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata, o grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento o comunque cessazione del rapporto di lavoro;
- in ipotesi di violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati, l'inadempimento nel riferire tali violazioni e nel verificare l'idoneità ed efficace attuazione del Modello stesso.

### 3.3 Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'OdV

I componenti dell'OdV devono possedere adeguati **requisiti** di onorabilità, autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

A tal proposito si precisa che:

- L'**onorabilità** è quella prevista dall'art. 2, D. M. 30 marzo 2000, n. 162, per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del D.Lgs. 58/1998 (TUF). Costituisce in ogni caso causa di ineleggibilità o di decadenza dall'Organismo di Vigilanza la sentenza di condanna (o di patteggiamento), per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, la sentenza di condanna (o di patteggiamento) ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- l'**autonomia** va intesa in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo e che abbia possibilità di accedere di propria iniziativa alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio. Tale requisito, al pari dell'indipendenza, è riferito all'OdV nel suo complesso, e non al singolo componente;

- quanto al requisito dell'**indipendenza**, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, devono garantire i requisiti di indipendenza che ove non presenti comportano l'ineleggibilità (si vedano nel prosieguo del presente paragrafo le cause di ineleggibilità) e, in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, essi devono, inoltre, godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata e non devono essere titolari di funzioni di tipo esecutivo;
- con riferimento al requisito della **professionalità**, è necessario che i componenti interni dell'OdV siano scelti tra soggetti in possesso di adeguate professionalità in materia di controllo e gestione dei rischi aziendali o in materia giuridica; inoltre, per quanto riguarda i componenti esterni dell'OdV, si prevede che essi siano scelti tra soggetti aventi competenza in una o più materie, quali giuridica, organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza, sicurezza sul lavoro e ambiente;
- infine, nel rispetto del requisito della **continuità di azione**, l'OdV deve essere in grado di garantire l'attività di vigilanza, attraverso la necessaria continuità dell'esercizio delle proprie funzioni, la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

Adeguate informative sul possesso dei requisiti sopra indicati sarà fornita al Consiglio di Amministrazione al momento della nomina dei componenti dell'OdV il cui *curriculum vitae* verrà brevemente descritto nel corso della seduta.

Costituiscono **cause di ineleggibilità** a componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza:

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie dell'ente tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole su Open Fiber S.p.A.;

- essere stretto familiare<sup>2</sup> di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nella situazione al punto precedente;
- essere interdetto, inabilitato o fallito;
- non possedere i requisiti di onorabilità previsti dall'art. 2, D.M. 30 marzo 2000, n. 162;
- essere stato condannato, con sentenza irrevocabile, anche di patteggiamento:
  - per fatti connessi allo svolgimento dell'incarico;
  - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - per avere commesso uno dei reati non colposi previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

### 3.4 Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV è affidato sul piano generale il compito di **vigilare**:

- sull'osservanza dei Principi del Codice Etico e delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, appositamente individuati nelle singole Parti Speciali in relazione alle diverse tipologie di Reati;
- sul funzionamento, sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione di Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o eventuali modifiche normative.

---

<sup>2</sup> Si considerano "familiari stretti" di una persona quei familiari che ci si attende possano influenzare, o essere influenzati da, tale persona nei loro rapporti con la società, tra cui: (i) i figli e il coniuge o il convivente di quella persona; (ii) i figli del coniuge o del convivente di quella persona; (iii) le persone a carico di quella persona o del coniuge o del convivente di quella persona.

Nello svolgimento dei suoi compiti l'OdV ha facoltà di accedere liberamente presso tutte le funzioni della società, se richiesto dalla natura delle verifiche anche senza necessità di consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti e avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, di soggetti esterni appositamente incaricati.

Su di un piano più operativo all'OdV sono affidati i compiti di seguito riportati.

Nel compiere le proprie attività, l'OdV si avvale prevalentemente del supporto della Direzione *Audit* e agisce sulla base dei flussi informativi, delle segnalazioni ricevute e delle informazioni che ha a disposizione.

L'OdV nel suo operato è tenuto a:

- definire il modello dei flussi informativi tra le funzioni aziendali e l'organismo stesso e a trasmetterlo ai Dirigenti Incaricati;
- monitorare e, sulla base delle segnalazioni ricevute, dare impulso alle procedure di controllo, avvalendosi della collaborazione della Direzione *Audit* ovvero di soggetti esterni appositamente individuati. Si ricorda che la responsabilità primaria sul controllo delle attività, specialmente per quelle relative alle Aree a Rischio, è assegnata ai Dirigenti Incaricati e forma parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea");
- condurre **ricognizioni**, tramite il supporto della Direzione *Audit* ovvero di soggetti **esterni**, sulle attività aziendali ai fini del monitoraggio sull'aggiornamento e sulla coerenza della mappatura delle Aree a Rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente, avvalendosi di soggetti indipendenti interni o esterni, **verifiche mirate** su determinate operazioni o atti specifici nell'ambito delle Aree a Rischio secondo quanto stabilito nelle singole Parti Speciali del Modello;
- promuovere idonee **iniziative** per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e proporre adeguamenti dei modelli per la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;



- sulla base del piano di controllo approvato dallo stesso OdV e del modello sui flussi informativi, raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo 4) in ordine al **rispetto del Modello**, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse (v. successivo paragrafo 4) o tenute a disposizione dell'OdV;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per migliorare il **monitoraggio delle attività** nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette Aree a Rischio, tramite i flussi informativi ed eventuali segnalazioni, nonché tramite l'attività della Direzione *Audit*. All'OdV devono essere inoltre segnalate, da parte del *management*, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di compimento di Reati o Illeciti. Inoltre, l'OdV verifica che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per la prevenzione delle diverse tipologie di illeciti (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano adeguati e rispondenti alle prescrizioni del Decreto, proponendo, in caso contrario, un aggiornamento degli elementi stessi;
- **controllare**, avvalendosi dell'attività della Direzione *Audit*, l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di illeciti. In particolare, all'OdV devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate dalle Parti Speciali, e devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della predetta documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- **accertarsi**, con i responsabili delle altre funzioni aziendali, dell'attuazione delle previsioni del Modello (definizione delle clausole *standard*, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.), **verificando periodicamente**, con il supporto della Direzione *Audit* e, ove occorra, direttamente delle funzioni aziendali competenti, **la validità delle clausole standard** finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali la risoluzione dal contratto nei riguardi di *Partner* o Fornitori) e, qualora si accertino violazioni delle prescrizioni, l'effettiva applicazione del meccanismi sanzionatori;

- **condurre**, qualora venga a conoscenza di presunte violazioni, **indagini interne**, avvalendosi dell'attività della *Direzione Audit*, per l'accertamento della sussistenza delle predette violazioni delle prescrizioni del Modello, convocando, ove ritenuto necessario, qualsiasi Esponente Aziendale ed avvalendosi se ritenuto opportuno anche di soggetti esterni;
- **verificare** l'adeguatezza - anche per il tramite di colloqui o scambio di comunicazioni con funzioni aziendali componenti – del sistema di **poteri in vigore**, messo a disposizione dell'OdV in applicazione di quanto disposto al successivo paragrafo;
- **verificare** criticità riscontrate e prontamente comunicate all'OdV dai competenti Esponenti Aziendali in merito alla presunta grave violazione delle prescrizioni del Modello;
- **verificare**, d'intesa con la Direzione, Personale e Organizzazione e Servizi, l'implementazione del piano di formazione finalizzato alla diffusione della conoscenza del Modello.

L'OdV, inoltre, in virtù delle particolari attribuzioni di cui è investito e delle competenze professionali richieste, è supportato nello svolgimento dei suoi compiti dalle risorse aziendali di volta in volta ritenute necessarie, che potranno altresì costituire uno *staff* dedicato, a tempo pieno o *part-time*, qualora ne venisse ravvisata la necessità (a tal riguardo potranno essere individuate nell'apposito regolamento di seguito indicato specifiche previsioni in tal senso).

Peraltro, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni non presenti all'interno della Società, l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni, utilizzando il *budget* a tal scopo definito con delibera del Consiglio di Amministrazione, a seconda delle esigenze rappresentate dall'OdV.

Le modalità con cui l'OdV assolve le proprie funzioni sono definite nel **Regolamento dell'Organo di Vigilanza del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001”** adottato dallo stesso OdV. In ogni caso l'OdV assolve le proprie funzioni in linea con le previsioni di cui all'artt. 6 e 7 del Decreto e alle Linee Guida di Confindustria.

### 3.5 Verifiche periodiche

È inoltre compito dell'OdV condurre le **verifiche** sul presente Modello in merito a:

- idoneità del Modello e sua conformità alla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti, nell'ambito del periodico aggiornamento del Modello medesimo da parte della società;
- attuazione del Modello e dunque, a titolo esemplificativo, valutazione sull'idoneità ed efficacia delle procedure di controllo attuative adottate dalla Società anche in merito a eventi, atti e situazioni della vita aziendale, oggetto di segnalazioni ricevute.

### 3.6 Funzioni dell'OdV: *reporting* nei confronti degli organi societari

Nei confronti del Consiglio di Amministrazione, l'OdV:

- segnala, affinché vengano assunti gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- predispone, su base almeno semestrale, una relazione informativa scritta sulle attività di verifica e controllo compiute e sull'esito delle stesse. Detta relazione informativa viene trasmessa anche al Collegio Sindacale;
- riferisce, secondo quanto stabilito nel Regolamento dell'OdV, ogni circostanza la cui conoscenza in capo al Consiglio di Amministrazione è ritenuta utile o necessaria.

### 3.7 Rapporti tra l'OdV di Open Fiber S.p.A. e l'organismo di vigilanza di Open Fiber Network Solutions S.c.a.r.l.

Open Fiber S.p.A., come rappresentato al paragrafo 2.3, incentiva l'adozione ed efficace attuazione da parte di Open Fiber Network Solutions S.c.a.r.l. ( la "**Società Consortile**") di un proprio modello di organizzazione e gestione ai sensi del Decreto. La Società Consortile adotta e attua il proprio modello di organizzazione e gestione (conforme ai principi di comportamento in essere all'interno del Gruppo nonché – pur con le opportune specificazioni – al Modello e al Codice Etico adottati da Open Fiber S.p.A.) in modo che lo stesso costituisca adeguato presidio ai fini del corretto

svolgimento dell'attività dell'ente. Nell'esercizio della propria autonomia, la Società Consortile è responsabile dell'adozione e dell'attuazione del proprio modello e della nomina del proprio organismo di vigilanza.

In tale contesto, l'OdV si può relazionare e confrontare con l'organismo di vigilanza della Società Consortile onde favorire le più opportune sinergie tra gli stessi. L'Organismo di Vigilanza di Open Fiber S.p.A. svolge, in particolare, un ruolo di impulso e sensibilizzazione, anche promuovendo la diffusione e la conoscenza della metodologia e degli strumenti di attuazione dei presidi di controllo.

Eventuali interventi correttivi sui rispettivi modelli di organizzazione e gestione, conseguenti all'attività di coordinamento in oggetto, restano ovviamente di esclusiva competenza della singola entità, su stimolo del proprio organismo di vigilanza.

Ferma restando l'autonomia e indipendenza dei singoli organismi di vigilanza è prevista l'ipotesi di:

- organizzare riunioni periodiche – in un'ottica di pariteticità – tra l'OdV di Open Fiber S.p.A. e l'organismo di vigilanza della Società Consortile, allo scopo di mettere a fattor comune gli eventuali spunti di miglioramento che possono emergere dalle esperienze applicative dei singoli modelli organizzativi;
- definire termini e modalità per lo scambio di informazioni rilevanti, al fine di acquisire elementi utili in vista dell'implementazione dei rispettivi sistemi di controllo interno.

#### 4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

##### 4.1 Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello.

In particolare, **dipendenti, dirigenti e amministratori** o figure terze esterne alla Società sono tenuti a riferire all'OdV di Open Fiber S.p.A. notizie rilevanti e relative alla vita della società, nella misura in cui esse possano esporre la Società al rischio di Reati ovvero comportare violazioni del Modello, e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel Modello o alla consumazione di Reati.

Le comunicazioni all'OdV per le violazioni o le sospette violazioni del Modello 231/01 e del Codice Etico, possono essere inviate, secondo le modalità previste dalle Linee Guida sulle Segnalazioni interne, direttamente all'Organismo di Vigilanza della Società:

- i) tramite il servizio postale, all'indirizzo di posta ordinaria: Organismo di Vigilanza di Open Fiber S.p.A. c/o Direzione *Audit*, Via Laurentina 449 – 00142 Roma
- ii) tramite *e-mail* all'indirizzo [odv.openfiber@openfiber.it](mailto:odv.openfiber@openfiber.it).

La Società, inoltre, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 comma 2-*bis* lett. b) del D.lgs. n. 231/2001, ha previsto un portale web dedicato, raggiungibile dal seguente link: <https://openfiber.integrityline.org/>.

Tale sistema informatico garantisce la protezione e la sicurezza dei dati anche tramite archiviazione segregata della documentazione rilevante.

Per quanto concerne le segnalazioni di violazioni e le misure a tutela dei segnalanti, si rimanda *infra*, al paragrafo dedicato alla disciplina del *Whistleblowing*.

Valgono a riguardo le seguenti **prescrizioni**:

- le funzioni coinvolte in qualsiasi intervento di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.), fermo restando il rispetto degli eventuali obblighi di segreto imposti dalla legge o dall'Autorità, dovranno informare l'OdV della Società dell'avvio di questi interventi;

- devono essere trasmesse all'OdV della Società tutte le segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'OdV della Società valuterà le segnalazioni ricevute secondo le modalità delle *policy* interne;
- le segnalazioni potranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o fondato sospetto di violazione del Modello. L'OdV della Società agirà 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 accusate con dolo o colpa grave.

## 4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV della Società le **informative** 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; le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti per i Reati;
- le dichiarazioni e i rapporti preparati dai responsabili delle diverse Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, in qualità di Dirigenti Incaricati, e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto e, ove esistenti, i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Ogni violazione dei suddetti obblighi di informazione potrà comportare l'applicazione di **sanzioni disciplinari**, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo paragrafo 6, ferma restando la prevalenza dell'eventuale riservatezza imposta o

richiesta dall'Autorità Giudiziaria o comunque dall'Autorità Pubblica.

### **4.3 Flussi informativi ed incontri periodici**

L'OdV esercita le proprie responsabilità di verifica e controllo, attraverso *verifiche operative* condotte tramite la Direzione *Audit* ovvero soggetti esterni e **l'analisi di flussi informativi periodici**, ovvero istituiti all'occorrenza, trasmessi dalle funzioni che svolgono attività di controllo di primo livello, dalle funzioni che svolgono attività di controllo di secondo livello nonché dalla Direzione *Audit* relativamente alle attività svolte nelle Aree a Rischio. Le suddette informazioni e la documentazione da trasmettere e/o da mettere a disposizione dell'OdV, con le relative tempistiche ed i canali informativi da utilizzare, sono messe a conoscenza dei Dirigenti Incaricati tramite apposita comunicazione dell'OdV ovvero in generale ai dipendenti tramite istruzioni operative adottate dalla Società.

I contenuti di tali flussi informativi periodici potranno essere altresì condivisi nel corso di incontri che l'OdV svolge periodicamente o all'occorrenza con i Responsabili delle diverse unità organizzative aziendali.

L'OdV, nell'espletare i propri compiti, se ritenuto utile o necessario ha comunque facoltà di convocare gli Esponenti Aziendali anche al di fuori degli incontri periodici di cui al capoverso precedente.

### **4.4 Sistema dei poteri**

Open Fiber S.p.A. mette a disposizione del proprio OdV il sistema di poteri adottato, tempo per tempo, al fine di consentire un migliore monitoraggio dell'attuazione del Modello.

## 5. INFORMATIVA, SELEZIONE, FORMAZIONE E VIGILANZA

### 5.1 Piano di comunicazione e divulgazione del Modello

Open Fiber S.p.A. promuove la conoscenza del Modello, del sistema normativo interno e dei relativi aggiornamenti tra tutti i Destinatari, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo. I Destinatari sono quindi tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione del Modello.

Il Modello è comunicato formalmente ad Amministratori e Sindaci al momento della nomina mediante consegna di copia integrale, anche su supporto informatico, da parte della Segreteria del Consiglio di Amministrazione.

Per i dipendenti, il Modello è reso disponibile sulla rete *intranet* aziendale, a cui gli stessi accedono nello svolgimento ordinario dell'attività lavorativa. Per i dipendenti che non hanno accesso alla *intranet* aziendale, il Modello sarà messo a disposizione nei luoghi di lavoro. All'assunzione viene inoltre consegnata ai dipendenti l'informativa sulle disposizioni aziendali, in cui viene fatta menzione, tra l'altro, del Modello e delle disposizioni normative d'interesse per la Società, la cui conoscenza è necessaria per il corretto svolgimento delle attività lavorative.

La Parte Generale del presente Modello e il Codice Etico sono messi a disposizione dei soggetti terzi e di qualunque altro interlocutore della Società tenuto al rispetto delle relative previsioni mediante pubblicazione sul sito internet della Società.

### 5.2 Selezione e formazione del personale

L'OdV di Open Fiber S.p.A. vigila sull'esistenza e l'attuazione delle procedure e dei sistemi di verifica dei requisiti del personale in fase di selezione, costantemente ispirati a principi meritocratici, da sempre garantiti a livello aziendale.

La formazione del personale, gestita dal Referente del processo di Formazione nell'ambito della Direzione Personale, Organizzazione e Servizi, si pone come obiettivo quello di far conoscere il Modello adottato dalla Società e di sostenere adeguatamente tutti coloro che sono coinvolti nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio.

A tale riguardo periodicamente la Direzione Personale, Organizzazione e Servizi, con la collaborazione dell'OdV di Open Fiber S.p.A. predispone un **piano di formazione**



che tenga in considerazione le molteplici variabili presenti nel contesto di riferimento. In particolare:

- *target* (es. i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo, ecc.);
- contenuti (es. gli argomenti attinenti al ruolo delle persone, ecc.);
- strumenti di erogazione (es. corsi in aula, *e-learning*, ecc.);
- tempi di erogazione e di realizzazione (es. la preparazione e la durata degli interventi, ecc.);
- impegno richiesto ai destinatari (es. i tempi di fruizione, ecc.);
- azioni necessarie per il corretto sostegno dell'intervento (es. promozione, supporto dei capi, ecc.);
- specifiche esigenze emerse in relazione alla peculiare operatività aziendale.

Il piano deve prevedere:

- formazione di base per i Dipendenti (anche tramite strumenti innovativi/ digitali);
- specifici interventi di aula per le persone che lavorano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti oltre che incontri mirati con il *management* ed i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello. Qualora intervengano modifiche rilevanti (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), si procede ad una coerente integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione.

I corsi di formazione predisposti per i Dipendenti devono avere frequenza obbligatoria ed è compito del Referente del processo di Formazione nell'ambito della Direzione Personale, Organizzazione e Servizi informare l'OdV di Open Fiber S.p.A. sui risultati – in termini di adesione e gradimento – di tali corsi, facendosi garante, in particolare, della fruizione dei corsi da parte dei suoi collaboratori.

L'ingiustificata mancata partecipazione ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà determinata ed eventualmente irrogata secondo le regole indicate nei paragrafi 6.1, 6.2 e 6.3 del presente Modello.

## 5.3 Selezione ed informativa per i Fornitori e *Partner*

Open Fiber S.p.A. adotta, valutandone periodicamente l'adeguatezza, appositi **sistemi di valutazione per la selezione** di Fornitori e *Partner*, nel rispetto di quanto stabilito nelle proprie procedure e *policy*.

Ai Fornitori e *Partner* deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società.

Ai medesimi potranno essere altresì fornite apposite informative sulle politiche e procedure adottate da Open Fiber S.p.A. sulla base del presente Modello.

## 6. SISTEMA SANZIONATORIO

### 6.1 Principi generali

Aspetto essenziale per assicurare l'effettiva applicazione del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato **sistema sanzionatorio** per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati e in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente paragrafo 6 prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare. La violazione delle disposizioni del Modello, pertanto, costituisce violazione disciplinare a prescindere dall'eventuale rilevanza penale del comportamento.

Su tale presupposto, Open Fiber S.p.A. adotta:

- nei confronti dei Dipendenti il sistema sanzionatorio stabilito dal codice disciplinare aziendale e le ulteriori misure sanzionatorie di cui al paragrafo 6.2, come di seguito indicato;
- nei confronti degli Organi Sociali, dei componenti dell'OdV e dei *Partner* e Fornitori il sistema sanzionatorio stabilito dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia, come meglio descritto rispettivamente ai successivi paragrafi.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito descritte saranno applicate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o intenzionalità del comportamento, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni di cui ai paragrafi 6.2 e 6.3, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, resta invariato l'assetto di poteri già conferiti alla Direzione competente, nei limiti delle rispettive competenze e sentito l'OdV.

### 6.2 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

In relazione al personale dipendente, la Società si attiene alle prescrizioni di cui all'art.

7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) ed alle previsioni contenute nel “CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione”, 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/o del Codice Etico, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c. c. e illecito disciplinare. Più in particolare, l’adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato sopra indicato, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell’obbligo del dipendente di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile. Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un’azione disciplinare finalizzata all’accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà contestato al dipendente l’addebito e gli sarà garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all’autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere irrogate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore della retribuzione base;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso.

In particolare:

- incorre nel provvedimento di “**richiamo verbale**” il dipendente che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell’espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme

alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;

- incorre nel provvedimento di **“ammonizione scritta”** il dipendente che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
- incorre nel provvedimento della **“multa”, fino ad un massimo di tre ore della normale retribuzione**, il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa. Incorre, inoltre, nella sanzione il dipendente che agisca in violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante previsti dalla disciplina in materia di *Whistleblowing* a tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti, nonché compia deboli atti di ritorsione e/o discriminazione nei confronti dell'autore della segnalazione.
- incorre nel provvedimento della **“sospensione” dal servizio e dal trattamento retributivo fino ad un massimo di tre giorni, fatta salva l'ipotesi di sospensione cautelare non disciplinare**, il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il dipendente che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti che precedono. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa. Inoltre, vi incorre il

dipendente che reiteri la violazione gli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante previsti dalla disciplina in materia di *Whistleblowing* a tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti, nonché compia gravi atti di ritorsione e/o discriminazione nei confronti dell'autore della segnalazione. In linea con le previsioni dell'art. 6 del Decreto e in linea con quanto previsto dalla disciplina sul *Whistleblowing*, incorre nella sanzione anche il dipendente che effettui intenzionalmente segnalazioni che si rivelino infondate, anche nei casi di colpa grave;

- incorre nel provvedimento del “**licenziamento con preavviso**” il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo prevalente al compimento di un reato sanzionato dal Decreto. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società nonché una grave violazione dell'obbligo del dipendente di cooperare alla prosperità della Società;
- incorre nel provvedimento del “**licenziamento senza preavviso**” il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto, nonché il dipendente che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui sopra. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dipendente, costituendo un grave nocumento per l'azienda.

La Società potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del dipendente con effetto immediato per i fatti rilevanti ai fini del provvedimento, per un periodo massimo di quindici giorni, a seguito di comunicazione scritta nei confronti del dipendente da parte del datore di lavoro, che provvederà ad esaminare le eventuali deduzioni contrarie.

Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Nell'irrogare le sanzioni si terrà conto:

- (i) dell'intenzionalità del comportamento o del grado della negligenza, imprudenza e/o imperizia;
- (ii) del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- (iii) delle mansioni svolte, nonché del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- (iv) della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

### **6.3 Misure nei confronti dei dirigenti**

Il rapporto dirigenziale è un rapporto di natura fiduciaria ed il comportamento del dirigente si riflette sia all'esterno sia all'interno della Società, in termini di immagine e rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, l'osservanza da parte dei dirigenti di Open Fiber S.p.A. di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo di farlo rispettare a tutti i soggetti coinvolti è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché il Dirigente è stimolo ed esempio per tutti coloro che da lui dipende gerarchicamente. In virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società, eventuali infrazioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni indicate, ai sensi del "CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, Confindustria-Federmanager" nella versione più aggiornata e del Modello, saranno sanzionati con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi individuati al paragrafo 6.1, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o, essendone venuto a conoscenza, tolleri da parte di dipendenti a

lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi e/o violazioni del Modello, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni della Legge a tutela del dipendente o collaboratore che segnala condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto.

Qualora le infrazioni precedentemente individuate costituiscano reato, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili dirigenti e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello da parte del dirigente e quindi lo condannasse per uno dei reati previsti nello stesso, quest'ultimo sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazione di maggiore gravità.

Il provvedimento disciplinare adottato nel caso di infrazione di particolare gravità è il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

In concreto, la sanzione del licenziamento per giustificato motivo si applica nel caso di:

- infrazioni che possono determinare l'applicazione a carico della Società dei provvedimenti cautelari previsti dal Decreto e tali da concretizzare una grave perdita dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, sì da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro stesso, che trova nell'*intuitu personae* il suo presupposto fondamentale;
- violazioni, da parte dei dirigenti della Società, delle prescrizioni in materia di *Whistleblowing*, tanto gravi da compromettere il diritto alla riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione o consistenti in altrettanto gravi atti di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.



La Società potrà tener conto di tali violazioni nella definizione del trattamento retributivo previsto per i dirigenti stessi.

#### **6.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci**

In caso di violazione del Modello, così come ogni inosservanza della disciplina in materia di *Whistleblowing*, da parte di Amministratori e/o Sindaci della Società, è necessario informare tempestivamente l'OdV di Open Fiber S.p.A., il quale provvederà a riferire il fatto agli organi sociali.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per un delitto non colposo, l'Amministratore e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

#### **6.5 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV**

In caso di violazioni del presente Modello, così come ogni inosservanza in materia di *Whistleblowing*, da parte dell'OdV della Società, una qualsiasi persona tra i sindaci o tra gli amministratori, dovrà informare immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione di Open Fiber S.p.A. Tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

#### **6.6 Misure nei confronti di Fornitori e Partner**

Ogni comportamento posto in essere da Fornitori e *Partner* in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fermo il diritto a chiedere il risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

Per tale ragione, nei contratti con i Fornitori e *Partner* deve essere contenuta un'apposita clausola che regoli le conseguenze relative alla violazione delle norme del Decreto da parte degli stessi (ad esempio la risoluzione del rapporto contrattuale o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto). Gli interventi sanzionatori nei confronti di Fornitori e *Partner* sono gestiti secondo le responsabilità rappresentate nel sistema organizzativo e secondo quanto disciplinato dalle procedure interne applicabili.

I principi e le norme di cui al Modello sono vincolanti anche nei confronti dei partecipanti a procedure d'affidamento indette da Open Fiber S.p.A. o dei soggetti coinvolti in iniziative commerciali/*partnership*. La loro eventuale violazione può determinare l'esclusione dalle procedure d'affidamento ovvero l'interruzione della collaborazione commerciale e il risarcimento dei danni eventualmente causati.

## 7. PRESCRIZIONI SULLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI IN MATERIA DI *WHISTLEBLOWING*

### 7.1 La disciplina

La Società prevede un canale di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare in conformità alle previsioni del Decreto n. 24 del 2023, che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, “*riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*” (“**Decreto Whistleblowing**”).

Open Fiber S.p.A. si impegna a garantire il rispetto delle previsioni di cui al Decreto *Whistleblowing* in relazione al tema in oggetto; per tutto quanto non stabilito dal presente paragrafo, si fa rimando a quanto previsto dalla Linea Guida sulle Segnalazioni di Irregolarità adottata dalla Società.

Possono effettuare segnalazioni di violazioni tutti i Destinatari nonché gli altri possibili segnalanti individuati dal Decreto *Whistleblowing*.

Con l’obiettivo di garantire la massima tutela dei segnalatori, in virtù dell’indipendenza dell’entità organizzativa, la gestione delle segnalazioni è affidata alla Direzione *Audit*. Con riferimento alle segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni o sospetti di violazione del Modello 231/01 e/o del Codice Etico, la Direzione *Audit* provvede all’inoltro delle stesse a tutti i componenti dell’Organismo di Vigilanza e da questo gestite.

La Società ha istituito più canali informativi per le segnalazioni (anche al fine di garantire ai potenziali segnalanti la disponibilità di un canale che rispetti i requisiti di cui alla normativa in materia di *Whistleblowing*): infatti, le segnalazioni possono essere trasmesse:

- mediante portale web dedicato EQS, raggiungibile dal seguente link:  
<https://openfiber.integrityline.org/>;

- mediante una comunicazione in forma scritta da inviare all'indirizzo di posta ordinaria 'alla c.a. Organismo di Vigilanza di Open Fiber S.p.A. presso Responsabile della Direzione Audit - Open Fiber S.p.A., Via Laurentina 449 – 00143 Roma, oppure
- tramite e-mail all'indirizzo [odv.openfiber@openfiber.it](mailto:odv.openfiber@openfiber.it).

Ulteriori canali possono essere successivamente istituiti e debitamente comunicati a tutti gli interessati.

In conformità a quanto previsto dalla Direttiva (UE) 2019/1937, tutti i soggetti che vogliono effettuare una segnalazione ai sensi di tale Direttiva e del Decreto *Whistleblowing* avranno a disposizione anche un canale di segnalazione esterna (presso l'ANAC) e la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica (secondo le condizioni previste dalla normativa).

- 
- Il processo di ricezione e gestione della segnalazione che abbia ad oggetto violazioni o sospetti di violazione del Modello 231/01 e/o del Codice Etico si articola come segue: ricevute le segnalazioni o notizia delle stesse, l'Organismo di Vigilanza raccoglie tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione, anche avvalendosi della collaborazione di tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi, senza pregiudicare il diritto alla riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione;
- l'Organismo di Vigilanza potrà tener conto di segnalazioni anonime esclusivamente ove risultino adeguatamente circostanziate, precise ossia in grado di far emergere fatti potenzialmente lesivi dell'interesse della Società tali da consentire l'apertura di un'istruttoria;
- l'Organismo di Vigilanza non è gravato dall'obbligo di verificare puntualmente e sistematicamente tutti i fenomeni potenzialmente sospetti o illeciti sottoposti alla sua attenzione. Infatti, la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno

procedere ad attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio è rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo stesso, che non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni che appaiano in prima istanza irrilevanti, destituite di fondamento o non adeguatamente circostanziate sulla base di elementi di fatto.

Pertanto, si possono configurare due differenti scenari:

- qualora l'Organismo di Vigilanza ritenga superfluo condurre indagini interne e procedere all'accertamento della segnalazione, dovrà comunque riferirne, nell'ambito dell'attività periodica di *reporting*, al Consiglio di Amministrazione (e al Collegio Sindacale);
- qualora, viceversa, anche a seguito dell'espletamento da parte della Direzione *Audit* delle necessarie attività istruttorie in conformità alla Linea Guida, l'Organismo di Vigilanza ritenga che dalla segnalazione possa desumersi un'ipotesi di condotta illecita o di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dovrà darne comunicazione al datore di lavoro affinché questi provveda alle più opportune valutazioni sotto il profilo disciplinare nel pieno rispetto della normativa e del principio del contraddittorio tra le Parti. In considerazione dell'imprescindibile coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari, all'esito della fase istruttoria questo potrà formulare pareri non vincolanti in relazione alla tipologia e all'entità della sanzione da irrogare nel caso concreto.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza raccoglie e conserva – per un periodo di cinque anni – tutte le segnalazioni in un'apposita banca dati in formato telematico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservati nella banca dati possono essere messi a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dello stesso, salvo che l'accesso debba essere consentito ai sensi di legge.

L'Organismo di Vigilanza definisce altresì, con apposita disposizione interna, i criteri e le condizioni di accesso alla banca dati, nonché quelli di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni nel rispetto della normativa vigente.

Al fine di garantire la riservatezza sull'identità del segnalante, l'Organismo di Vigilanza e i soggetti designati a suo supporto si impegnano a mantenere il più stretto riserbo sulle segnalazioni e a non divulgare alcuna informazione che abbiano appreso in occasione dell'esercizio delle proprie funzioni. In particolare, l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, più in generale, contro qualsiasi conseguenza negativa derivante dalle stesse, assicurando la massima riservatezza circa l'identità del segnalante.

In ogni caso, sono fatti salvi gli obblighi imposti dalla legge e la tutela dei diritti dell'ente o dei soggetti accusati erroneamente e/o in mala fede e/o calunniosamente.

Le suddette disposizioni si applicano esclusivamente alle segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni del Modello adottato dalla Società.

## **7.2 La nullità delle misure ritorsive e discriminatorie adottate nei confronti del segnalante**

L'autore della segnalazione di illecito ha la possibilità di denunciare l'adozione di misure discriminatorie nei propri confronti all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, oltre alla facoltà riconosciuta al segnalante medesimo di rivolgersi direttamente alla propria organizzazione sindacale di riferimento, ex art. 6, comma 2 *ter* del Decreto.

Inoltre, il Decreto *Whistleblowing* dispone la previsione di misure di sostegno per gli stessi nonché la possibilità per quest'ultimi di comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito in ragione di una segnalazione.

È, in ogni caso, stabilita la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. ("Prestazione del lavoro"), nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del soggetto segnalante.

La norma grava, inoltre, il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti,

licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (cd. *“inversione dell’onere della prova a favore del segnalante”*).

### **7.3 Perdita delle tutele garantite dalla Legge in caso di malafede del segnalante**

Le tutele accordate ai soggetti in posizione apicale, ai sottoposti ad altrui direzione, nonché a coloro che collaborano con l’ente vengono meno qualora sia accertata, anche soltanto con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dell’autore della segnalazione per i reati di calunnia, diffamazione o per altri reati in concreto riconducibili alla falsità della denuncia. Parimenti, le tutele a favore del segnalante non sono garantite nel caso in cui quest’ultimo sia ritenuto responsabile in sede civile per aver sporto segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave.

## **8. MODELLO E CODICE ETICO**

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle riportate nel Codice Etico, che costituisce parte integrante del presente Modello.