



VND S.p.A.
Via per Carpi, 26/B
42015 Correggio (RE) Italia
Tel. +39 0522 733 232
Fax +39 0522 733 230
info@vnd.it

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Versione	Approvata da	Data
V. 1	Consiglio di Amministrazione	13.02.2018
V. 2	Consiglio di Amministrazione	26.06.2019
V.3	Consiglio di Amministrazione	25.11.2020

DEFINIZIONI

- **Società o VND:** VND S.p.A., con sede legale in Correggio (RE) in via Per Carpi 26/B.
- **Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
- **Modello Organizzativo 231 o Modello 231:** il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs 231/2001 adottato dalla Società.
- **Destinatari del Modello:** tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del Modello e dei relativi protocolli di attuazione.
- **Codice Etico:** il codice etico adottato dalla Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo previsto dall'art 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo ed al relativo aggiornamento.
- **Reati Presupposto:** gli specifici reati individuati dal Decreto da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, nonché, per quanto ad essi assimilabili, gli specifici illeciti amministrativi in relazione ai quali è prevista l'applicazione delle norme contenute nello stesso Decreto.
- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **PA:** Pubblica Amministrazione.
- **Pubblico ufficiale:** colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.
- **Incaricato di pubblico servizio:** colui che a qualunque titolo presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato al marzo 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Soggetti terzi:** persone cui è affidato il compito di agire per conto della Società nell'ambito di rapporti di para subordinazione – come nel caso di lavoratori con contratto interinale o agenti – ovvero di altri rapporti di collaborazione – come nel caso di consulenti o partner commerciali.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da VND S.p.A.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali, quali ad esempio: statuto, deleghe e poteri, organigrammi, job description, procedure, disposizioni organizzative.

INDICE

<i>Capitolo 1 – Illustrazione del Decreto Legislativo 231/2001</i>	4
Paragrafo 1 - Introduzione al Decreto Legislativo 231/2001	4
Paragrafo 2 - I soggetti aziendali responsabili	5
Paragrafo 3 - Il Modello Organizzativo ex Decreto 231/2001: scopi e prescrizioni	6
<i>Capitolo 2 - Il Modello organizzativo 231 di VND S.p.A.</i>	8
Art. 1 – Profili soggettivi	8
Art. 2 – Costituzione dell’Organismo di Vigilanza	8
Art. 3 – Composizione e funzionamento dell’Organismo di Vigilanza	8
Art. 4 – Requisiti etici per la nomina dei membri dell’Organismo di Vigilanza	8
Art. 5 - Requisiti professionali per la nomina dei membri dell’Organismo di Vigilanza	8
Art. 6 – Autonomia dell’Organismo di Vigilanza	8
Art. 7 – Mezzi assegnati all’Organismo di Vigilanza	9
Art. 8 – Modalità di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza	9
Art. 9 – Rapporti fra Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione	9
Art. 10 – Deleghe di funzioni e poteri	9
Art. 11 – Attività nel cui ambito possono essere commessi Reati Presupposto	9
Art. 12 – Informativa e responsabilità dei Soggetti Terzi	9
Art. 13 – Informazione, formazione ed aggiornamento sul Decreto 231	9
Art. 14 – Gestione risorse finanziarie sociali	10
Art. 15 – Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza	10
Art. 16 – Procedura e modalità di segnalazione (Whistleblowing)	10

Art. 17 – Sistema sanzionatorio _____ **11**

Art. 18 - Rilevanza degli altri capitoli _____ **11**

Capitolo 3 Attività che possono dare luogo a reati presupposto _____ [omissis]

Capitolo 4 Sistema disciplinare _____ [omissis]

Capitolo 1 – Illustrazione del Decreto Legislativo 231/2001

Paragrafo 1 - Introduzione al Decreto Legislativo 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (il “Decreto”), ha introdotto la responsabilità amministrativa di persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica (nel caso di VND S.p.A., la “Società”), per determinati tipi di reato commessi - nell'interesse o a vantaggio dell'Ente - da persone che si trovano con l'Ente stesso in particolari relazioni di direzione o collaborazione.

La responsabilità degli Enti viene espressamente definita “amministrativa”, sebbene si tratti di una responsabilità di carattere sostanzialmente penale. Essa si aggiunge alla responsabilità penale dei soggetti- persone fisiche che hanno materialmente realizzato il fatto illecito.

I soggetti che possono dare concretamente luogo ai reati previsti dal Decreto sono:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una unità organizzativa dello stesso, che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale; nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (persone in posizione "apicale");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione "apicale"; appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale dipendente, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali (persone terze che operano, anche al di fuori della organizzazione aziendale, per ordine e conto dell'Ente).

Occorre, poi, che i reati presi in considerazione dal Decreto siano stati commessi nell'interesse dell'Ente o a suo vantaggio; l'aver agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" esclude, infatti, la responsabilità dell'Ente.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati previsti dal Decreto (i “Reati Presupposto”), sono riconducibili alle categorie indicate di seguito:

- reati nei rapporti con la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25), incluso il reato di traffico di influenze illecite;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari, inclusa la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art.25-sexies);
- delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art.25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25- decies);
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146);

- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquedecies).

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'Ente anche nel caso di vicende modificative quali trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

L'Ente risponde, con il suo patrimonio, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. Non rispondono, al contrario, i suoi soci o gli associati.

In caso di trasformazione dell'Ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà, quindi, destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originari per i fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti che hanno partecipato all'operazione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Paragrafo 2 - I soggetti aziendali responsabili

La Società realizza le proprie iniziative aziendali per il tramite di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza e di amministrazione;
- persone che collaborano, in quanto lavoratori subordinati, ed a cui sono attribuite parte delle funzioni assegnate alle persone di cui al punto precedente;
- soggetti terzi cui è affidato il compito di agire per conto della Società nell'ambito di rapporti di para subordinazione.

Tutte le persone sopra citate sono incaricate ed identificate mediante *Job Description* e/o *Disposizioni organizzative* ovvero – nel caso dei soggetti terzi – mediante appositi contratti. Tali persone possono incorrere, anche inconsapevolmente, nella violazione di norme di legge aventi rilevanza penale per la Società, nel caso non rispettino le prescrizioni descritte nell'ambito del Capitolo 2 e 3. Per questo motivo la Società è innanzitutto interessata a creare le condizioni organizzative, procedurali e di vigilanza, affinché la commissione di reati sia prevenuta in via generale.

Ove, ciò nonostante, la Società – come sopra rappresentata - dovesse incorrere nella commissione di reati, il Decreto la esonera da responsabilità - ferma la confisca degli eventuali profitti illecitamente conseguiti - se essa prova che:

- l'organo gestorio ha adottato, ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della fattispecie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza ovvero "OdV");
- coloro che hanno commesso il reato lo hanno fatto eludendo fraudolentemente le regole aziendali in materia di organizzazione e gestione;
- vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, la Società può invece essere chiamata a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dalla scarsa attenzione agli obblighi di

direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria “colpa in organizzazione”. Si presume, cioè, che la Società abbia acconsentito indirettamente alla commissione del reato non presidiando – o non presidiando efficacemente – le attività e i soggetti a rischio di commissione di un Reato Presupposto. Va sottolineato, al riguardo, che la Società risponde anche quando l’autore del reato, semplicemente, non è stato individuato.

La Società può essere chiamata a rispondere, anche a titolo di concorso, con soggetti terzi che intrattengono relazioni d’affari per conto della medesima. Occorre, quindi, preoccuparsi anche dei comportamenti di costoro affinché gli stessi risultino coerenti con le disposizioni del Decreto. Nelle lettere di incarico o nei contratti di fornitura la Società procederà, quindi, a richiamare gli impegni assunti con il presente Modello 231 ed invitandoli ad attenersi, quantomeno nel disbrigo di rapporti attinenti la Società, ed inserendo apposite clausole contrattuali che prevedano la diffida al puntuale rispetto delle disposizioni predette nonché l’applicazione di sanzioni – ivi inclusa la risoluzione del contratto – in funzione della gravità della violazione. La Società rende disponibile ai Soggetti Terzi copia del proprio Modello e del Codice Etico nelle modalità ritenute più opportune dalla stessa, fra le quali a titolo esemplificativo la pubblicazione sul sito istituzionale www.vnd.it.

Da quanto sopra si evince che chiunque operi per conto della Società, sia in posizioni di amministratore, di lavoratore subordinato o di soggetto terzo, è tenuto a conoscere ed applicare le indicazioni descritte in linea generale nel presente Capitolo 1 del Modello 231 e formulate con maggior precisione nei Capitoli 2, 3 e 4 che seguono.

Paragrafo 3 - Il Modello Organizzativo ex Decreto 231/2001: scopi e prescrizioni

Il Modello organizzativo 231 è costituito da un insieme di norme che indirizzano le attività aziendali in linea con le disposizioni del Decreto e mirano a prevenire la commissione dei Reati Presupposto. Il Modello 231 si propone pertanto di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società in attività sensibili ai sensi del Decreto, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito passibile di sanzioni nei propri confronti e nei riguardi dell’azienda (se questa non ha impedito e ha tratto vantaggio dalla commissione del reato);
- individuare le attività nel cui ambito può ipotizzarsi vengano commessi reati;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di Reati Presupposto;
- ribadire che i comportamenti illeciti sono condannati dalla Società in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi del **Codice Etico** aziendale cui la Società intende attenersi;
- prevedere specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’OdV;
- consentire azioni di monitoraggio e controllo interne, indirizzate in particolare agli ambiti aziendali più esposti alla commissione di Reati Presupposto per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi;
- evidenziare che verrà attuato - ed effettivamente attuare - un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Nel predisporre il Modello 231, la Società si è ispirata alle Linee Guida Confindustria 2014 secondo le quali il primo obiettivo per la costruzione di un Modello 231 è la “procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato, al fine di evitarne la commissione”.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha proceduto dunque:

- all’individuazione delle attività sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i Reati Presupposto, mediante interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, l’analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di deleghe in essere;
- all’autovalutazione dei rischi (cd. "*control and risk self assessment*") di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo ad intercettare comportamenti illeciti;
- all’identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati indicati nel Decreto o per la mitigazione del rischio di commissione.

All'esito delle attività sopra descritte, la Società ha predisposto un insieme di norme a cui tutte le persone, dipendenti o meno, che operano per conto della Società stessa, sono tenute ad attenersi nello svolgimento delle funzioni, siano esse attribuite mediante Disposizioni organizzative o mediante specifici accordi contrattuali. Tali norme sono contenute nel Capitolo 2 ed illustrate nei Capitoli 3 e 4. In particolare:

- il **Capitolo 2 - “Il Modello organizzativo 231 di VND S.p.A.”** descrive le misure di prevenzione e vigilanza di cui la Società si dota per prevenire la commissione di reati e, nel caso detti reati dovessero comunque essere commessi, essere esonerata da responsabilità in quanto in grado di dimostrare di avere messo in atto tutte le azioni richieste a garantire a priori la legalità del proprio operato;
- il **Capitolo 3 – “Attività che possono dare luogo a reati presupposto”** sintetizza i reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, denominati Reati Presupposto, e fornisce indicazioni comportamentali minimali cui coloro che agiscono per conto della Società devono attenersi per prevenire la commissione di reati. Tali indicazioni sono di volta in volta riferite come “protocollo”. Con tale termine “protocollo” ci si riferisce ai principi generali di comportamento a cui attenersi e da mettere in atto, nonché – più specificatamente – alle procedure aziendali ad hoc, periodicamente aggiornate, che indicano la serie di azioni e di controlli da porre in essere per la gestione dei fatti aziendali di maggior rilievo. Considerato che non tutte le fasi della vita aziendale si prestano ad essere compiutamente descritte e proceduralizzate, quelle di minore importanza non racchiuse in specifiche procedure dovranno orientarsi a seguire i principi comportamentali generali che la Società trasmette tramite il suo Codice Etico e il Modello 231 [omissis].
- il **Capitolo 4 – “Sistema disciplinare”** contiene il sistema sanzionatorio interno che trova applicazione indipendentemente dall'avvio di un procedimento penale a carico del relativo responsabile ed è posto a garanzia del corretto svolgersi della vita aziendale [omissis].

Capitolo 2 - Il Modello organizzativo 231 di VND S.p.A.

Art. 1 – Profili soggettivi

- 1.1** VND S.p.A., con sede in Correggio (RE), (la “Società”), allo scopo di ottenere i benefici previsti dall’art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (il “Decreto”), adotta il seguente Modello 231.
- 1.2** La Società opera nel settore dei servizi di comunicazione digitale, mediante la commercializzazione di sistemi ed accessori di telecomunicazione. La Società ha adottato in data 13/02/2018 un proprio Codice Etico, successivamente aggiornato in data 26/06/2019.
- 1.3** La gestione della Società spetta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione con la sola esclusione degli atti che la legge riserva espressamente all’Assemblea; le attività sociali sono sottoposte al controllo del Collegio Sindacale; il controllo contabile è affidato ad una società di revisione di stampo internazionale.

Art. 2 – Costituzione dell’Organismo di Vigilanza

- 2.1** Il Modello 231 è adottato – e, se del caso, modificato - con delibera del Consiglio di Amministrazione.
- 2.2** Il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello 231 è attribuito ad un organismo di vigilanza (nel seguito anche “OdV”), nominato dal Consiglio di Amministrazione e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.
- 2.3** Il presidente dell’OdV è indicato nella delibera di nomina.
- 2.4** Il Consiglio di Amministrazione informa le persone legate alla Società da un rapporto continuativo di lavoro dell’esistenza del Modello 231 nonché del ruolo e dei poteri dell’OdV.

Art. 3 – Composizione e funzionamento dell’Organismo di Vigilanza

- 3.1** I membri dell’OdV possono variare da un minimo di 3 (tre) ad un massimo di 5 (cinque).
- 3.2** L’OdV è legittimamente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi membri e delibera col voto favorevole della maggioranza dei presenti. In caso di parità dei voti prevale la mozione che ha ricevuto il voto del Presidente.

Art. 4 – Requisiti etici per la nomina dei membri dell’Organismo di Vigilanza

- 4.1** Possono essere nominati membri dell’OdV soltanto persone fisiche che presentano adeguati requisiti di onorabilità e professionalità.
- 4.2** Non possono essere nominati persone che hanno riportato sentenze di condanna per reati contro il patrimonio o per l’esercizio abusivo di attività commerciali previste dagli art. 513 e seguenti del c.p. né persone che non abbiano una sufficiente preparazione tecnica – nel rispettivo campo di competenze – tenuto conto della complessità e dimensione della Società.

Art. 5 - Requisiti professionali per la nomina dei membri dell’Organismo di Vigilanza

- 5.1** I membri dell’OdV devono presentare adeguate caratteristiche di autonomia ed indipendenza.
- 5.2** Possono, tuttavia, essere chiamate a far parte dell’OdV anche persone legate da un rapporto di lavoro dipendente con la Società a condizione che le medesime: (i) non rappresentino la maggioranza dei membri dell’OdV e che (ii) la loro nomina nell’OdV sia specificamente giustificata dal ruolo ricoperto nell’ambito dell’organizzazione dell’impresa.

Art. 6 – Autonomia dell’Organismo di Vigilanza

- 6.1** L’OdV (i) assume in piena autonomia informazioni sulle specifiche modalità operative della Società, sull’effettiva esistenza di deleghe di poteri e sugli indirizzi comportamentali forniti al delegato; (ii) verifica la congruità dei comportamenti di questi alle indicazioni ricevute; (iii) informa periodicamente il Consiglio di Amministrazione sull’esito dei riscontri ottenuti.
- 6.2** L’OdV riceve, in ogni caso, tempestivamente, le informazioni rilevanti da parte dell’Amministratore Delegato e dei delegati di questi di cui all’art. 10.1.

Art. 7 – Mezzi assegnati all’Organismo di Vigilanza

- 7.1** La delibera di nomina dell’OdV assegna allo stesso mezzi adeguati a consentirne il funzionamento ordinario. In tale contesto l’OdV può avvalersi, dell’ausilio di tutte le strutture della Società come pure di consulenti esterni.
- 7.2** Qualora, tuttavia, i mezzi necessari eccedano quelli garantiti per l’ordinaria amministrazione, l’OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione e chiede al medesimo l’autorizzazione ad impegni di carattere straordinario. L’OdV fa risultare nei suoi verbali le caratteristiche della richiesta presentata e le motivazioni dell’eventuale mancato accoglimento, anche parziale, della richiesta da parte del Consiglio di Amministrazione.
- 7.3** L’OdV redige un rendiconto periodico delle sue spese che presenta al Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale.

Art. 8 – Modalità di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza

- 8.1** L’OdV si riunisce con cadenza *almeno semestrale* mediante convocazione predisposta dal suo Presidente. L’OdV può riunirsi anche su richiesta di almeno due dei suoi componenti.
- 8.2** Le risultanze delle riunioni sono riscontrate attraverso appositi verbali redatti dall’OdV. I verbali sono conservati a cura del Presidente dell’OdV.

Art. 9 – Rapporti fra Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione

- 9.1** L’OdV presenta, con *cadenza annuale*, il risultato del suo operato al Consiglio di Amministrazione e fornisce allo stesso indicazioni circa l’adeguatezza, l’aggiornamento e l’effettiva funzionalità del Modello 231.
- 9.2** Qualora, nel contesto dell’attività di vigilanza, l’OdV verifichi l’esistenza di significative anomalie che confliggano col rispetto del Modello 231, informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione e monitora la tempestività e congruità del rimedio da questi adottato.

Art. 10 – Deleghe di funzioni e poteri

- 10.1** Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza e di amministrazione sono individuate mediante Disposizioni organizzative diramate dall’Amministratore Delegato o dalla Direzione Risorse Umane della Società.
- 10.2** Le deleghe sono attribuite a soggetti che presentano adeguate caratteristiche professionali. Il delegante valuta l’idoneità del delegato ad assolvere le funzioni oggetto di delega.

Art. 11 – Attività nel cui ambito possono essere commessi Reati Presupposto

Le attività nel cui ambito possono essere commessi Reati Presupposto sono individuate nel Capitolo 3.

Art. 12 – Informativa e responsabilità dei Soggetti Terzi

- 12.1** Le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati Presupposto possono riguardare anche soggetti terzi cui è affidato il compito di agire per conto della Società nell’ambito di rapporti di para subordinazione - come nel caso di lavoratori con contratto interinale o agenti - ovvero di altri rapporti di collaborazione - come nel caso di consulenti o partner commerciali - (di seguito indicati tutti come “Soggetti Terzi”). I Soggetti Terzi sono (i) informati degli impegni assunti dalla Società attraverso il Modello 231; (ii) vincolati, in sede di attribuzione del relativo incarico, al rispetto dello stesso nell’ambito dei rapporti intrattenuti per conto della stessa; (iii) sottoposti ad uno specifico regime sanzionatorio; (iv) obbligati ad informare i propri dipendenti e collaboratori dei criteri comportamentali e dei vincoli assunti dalla Società con il Modello 231.
- 12.2** La responsabilità nella gestione dei rapporti con i Soggetti Terzi ai fini dell’applicazione del Modello 231 è attribuita alla persona a ciò delegata ai sensi dell’articolo 10 che precede.

Art. 13 – Informazione, formazione ed aggiornamento sul Decreto 231

- 13.1** L’informazione, la formazione e l’aggiornamento relativo alla prevenzione dei Reati Presupposto sono disposte con cadenza periodica dalla Direzione Risorse Umane.
- 13.2** La Direzione Risorse Umane riferisce all’OdV, con periodicità non inferiore all’anno, circa le iniziative formative assunte.

Art. 14 – Gestione risorse finanziarie sociali

Le risorse finanziarie della Società sono gestite da soggetti aziendali sulla base delle procure ad essi assegnate. La Società adotta specifiche procedure al fine di regolamentare i processi amministrativi di maggior rilievo.

Art. 15 – Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

Tutti i destinatari del Modello comunicano all’OdV ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento sull’efficace attuazione del Modello.

L’OdV attiva un sistema di comunicazione che consenta al personale della Società di riferire, anche riservatamente, fatti potenzialmente rilevanti ai fini della commissione dei Reati Presupposto.

L’OdV, mediante una specifica procedura aziendale, richiede ai responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili la comunicazione di altre tipologie di informazioni.

Art. 16 – Procedura e modalità di segnalazione (*Whistleblowing*)

Al fine di dare attuazione alla legge sul Whistleblowing¹ la Società ha attuato un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consente di tutelare l’identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l’introduzione all’interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/o in violazione del Modello, del Codice Etico e di procedure/policy aziendali.

Le segnalazioni possono essere effettuate ed inviate all’indirizzo di posta elettronica appositamente istituito [odv.231@mail.vodafone.it] o anche per iscritto all’Organismo all’indirizzo di posta ordinaria:

Organismo di Vigilanza
VND S.p.A.
Via per Carpi, 26/B
42015 – Correggio (RE)

La Società, al fine di garantire l’efficacia del sistema di *Whistleblowing* incentiva e protegge chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un’irregolarità sul luogo di lavoro decide di farne segnalazione.

La Società rende edotti i propri dipendenti, amministratori e membri degli organi sociali nonché terze parti circa l’esistenza di detto canale di comunicazione che consente di presentare le eventuali segnalazioni, circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

La Società assicura, altresì, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata. Oggetto delle segnalazioni saranno quindi:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l’ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a procedure, protocolli o disposizioni contenute all’interno del Modello o dei documenti ad esso allegati o alle regole di comportamento sancite nel Codice Etico.

Le segnalazioni, anche anonime, devono fornire elementi, intesi come indizi precisi e concordanti, utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. n.

¹ In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, che interviene sull’art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001 e sull’art. 6 del D. Lgs. 231/2001. In particolare, all’interno dell’art. 6 del D. Lgs. 231/2001 vengono inseriti tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater.

231/2001).

Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione per quanto attiene la tutela accordata dalla norma al segnalante (art. 6, commi 2-ter e 2-quater, D. Lgs. n. 231/2001). Tali segnalazioni saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

Il destinatario ultimo delle segnalazioni aventi attinenza fatti potenzialmente rilevanti ai fini della commissione dei Reati Presupposto è l'Organismo di Vigilanza. Ne consegue che, qualora all'esito dell'analisi delle segnalazioni come sopra pervenute, dovessero confermarsi ipotesi di condotte potenzialmente illecite ai sensi del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza ne dovrà essere informato, dai destinatari delle segnalazioni stesse.

La Società ed i destinatari della segnalazione agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Art. 17 – Sistema sanzionatorio

In caso di mancato rispetto delle procedure indicate nel Modello 231 si applicano le sanzioni diversificate in funzione del ruolo ricoperto distinguendo fra: (i) personale dirigente; (ii) altri dipendenti; (iii) amministratori e sindaci; (iv) Soggetti Terzi. I criteri di determinazione e le modalità applicative delle sanzioni applicabili sono indicate nel Capitolo 4.

Art. 18 - Rilevanza degli altri capitoli

Gli altri capitoli del documento di cui questo articolato fa parte formano parte integrante e sostanziale del Modello 231 [omissis].

