



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 9

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 24 luglio 2026



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

Versioni precedenti	Data
V. 1	13.02.2018
V. 2	26.06.2019
V. 3	25.11.2020
V. 4	18.11.2021
V. 5	07.11.2023
V. 6	18.12.2024
V. 7	31.12.2025
V. 8	24.03.2026
V. 9	24.07.2026

DEFINIZIONI

- **Attività Sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da VND S.p.A.
- **Codice Etico:** il documento adottato dalla Società nella sua prima edizione a marzo 2026, che definisce i valori aziendali, i principi e le regole di comportamento che ogni dipendente è tenuto ad applicare nello svolgimento delle proprie attività, allo scopo di assicurare che ogni operazione sia incentrata a legalità e trasparenza.
- **D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
- **Destinatari:** tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del Modello 231 e dei relativi protocolli di attuazione, così come individuati al Capitolo 1.
- **Direttiva Anticorruzione:** documento emesso dalla capogruppo Fastweb e applicabile a tutte le società controllate che descrive le misure anticorruzione implementate ed adottate dalla società;
- **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:** le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 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.
- **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.
- **PA:** Pubblica Amministrazione.
- **Pubblico Ufficiale:** colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.
- **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.
- **Società o VND:** VND S.p.A., con sede legale in Correggio (RE) in via Per Carpi 26/B.
- **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.
- **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

CAPITOLO 1 – ILLUSTRAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	4
Paragrafo 1 - Introduzione al Decreto Legislativo 231/2001	4
Paragrafo 2 - I soggetti aziendali responsabili	5
Paragrafo 3 – Destinatari e campo di applicazione	6
Paragrafo 4 - Il Modello Organizzativo ex Decreto 231/2001: scopi e prescrizioni	7
CAPITOLO 2 – IL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 DI VND S.P.A.	9
Art. 1 – Profili soggettivi	9
Art. 2 – Adozione del Modello 231 e costituzione dell’Organismo di Vigilanza	9
Art. 3 – Composizione e funzionamento dell’Organismo di Vigilanza	9
Art. 4 – Pianificazione delle attività dell’Organismo di Vigilanza	10
Art. 5 – Requisiti per la nomina dei membri dell’Organismo di Vigilanza	10
Art. 6 – Caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza	10
Art. 7 – Mezzi assegnati all’Organismo di Vigilanza	11
Art. 8 – Modalità di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza	11
Art. 9 – Rapporti fra Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione	11
Art. 10 – Deleghe di funzioni e poteri	11
Art. 11 – Rapporti con la società controllante	11
Art. 12 – Attività nel cui ambito possono essere commessi Reati Presupposto	12
Art. 13 – Informativa e responsabilità dei Soggetti Terzi	12
Art. 14 – Informazione, formazione ed aggiornamento sul Decreto	12
Art. 15 – Gestione risorse finanziarie sociali	13
Art. 16 – Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza	13
Art. 17 – Procedura e modalità di segnalazione (<i>Whistleblowing</i>)	13
Art. 18 – Raccolta e conservazione delle informazioni	16

Art. 19 – Interazione tra gli organismi di vigilanza	16
Art. 20 – Sistema sanzionatorio	16
CAPITOLO 3 – SISTEMA DISCIPLINARE	17
Paragrafo 1 - Funzione del sistema disciplinare	17
Paragrafo 2 - Misure nei confronti di lavoratori subordinati	17
Paragrafo 3 - Violazioni del Modello e relative sanzioni	18
Paragrafo 4 - Misure nei confronti degli amministratori	20
Paragrafo 5 - Misure nei confronti dei sindaci	20
Paragrafo 6 - Misure nei confronti di partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori	20
Paragrafo 7 - Misure nei confronti dei destinatari delle segnalazioni (Whistleblowing)	21

CAPITOLO 1 – ILLUSTRAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Paragrafo 1 - Introduzione al Decreto Legislativo 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ha introdotto la responsabilità amministrativa di persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, 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 e 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);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- reati in materia di 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 (art. 25-*ter*);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-*quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- abuso di mercato (art. 25-*sexies*);
- omicidio colposo e lesioni colpose commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 25-*septies*);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1);

- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25-*octies*.2);
- 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 (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 in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- reati tributari (art. 25-*quinqesdecies*);
- contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*);
- delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies*).

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

Per una spiegazione sintetica delle singole fattispecie si rimanda all'Allegato n. 1.

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 originario 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 sulla base di appositi contratti.

Tutte le persone sopra citate sono incaricate e 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 cd. “sottoposti” ai sensi del Decreto, la Società può invece essere chiamata a rispondere qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

La Società può essere chiamata a rispondere per condotte di reato di 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 alla 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.

Chiunque operi per conto della Società, sia in posizioni di apicale o sottoposto (compresi i soggetti terzi), 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 – Destinatari e campo di applicazione

Il Modello 231 comprende tutte le attività svolte dalla Società; i Destinatari sono individuati nei componenti degli organi sociali, in coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, nei dirigenti e nei dipendenti della Società ed in generale in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone suindicate.

I principi e gli *standard* di controllo contenuti nel Modello si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti: tali soggetti per effetto di apposite clausole contrattuali si impegnano a tenere, nell’ambito dei rapporti istituiti con la Società,

comportamenti corretti e rispettosi delle disposizioni normative vigenti e comunque idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

Paragrafo 4 - 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;
- richiamare le disposizioni del Codice Etico adottato dalla Società, in linea con i principi e valori adottati dalla controllante Fastweb S.p.A. L'osservanza del Codice Etico è richiesta a tutti i dipendenti della Società e a tutti coloro che - anche all'esterno della stessa - cooperano al perseguimento degli obiettivi aziendali. Il Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società;
- 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 2021 secondo le quali per la costruzione di un Modello 231 è necessario effettuare una mappatura 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, all'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 dei reati previsti dal Decreto e ritenuti applicabili nelle attività aziendali.

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 presente Modello Organizzativo. 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 – “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.

CAPITOLO 2 – IL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 DI VND S.p.A.

Art. 1 – Profili soggettivi

- 1.1** VND è interamente controllata da Fastweb S.p.A. e si occupa della gestione dei rapporti con i punti vendita *multibrand* presenti sul territorio italiano per la commercializzazione di servizi e prodotti di telecomunicazione. L'attività ha ad oggetto la vendita dei servizi di telefonia mobile e fissa di Fastweb S.p.A., oltre che dei servizi *energy* erogati da quest'ultima sul mercato italiano.
- 1.2** La Società ha adottato un proprio Codice Etico, facendo propri i valori e principi ispiratori del Codice Etico della controllante Fastweb S.p.A. (pubblicato sul sito www.vnd.it); risponde alle norme del codice civile ed è regolata dallo Statuto Sociale vigente.
- 1.3** La gestione della Società spetta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione ed ai suoi amministratori in funzione delle deleghe disposte; le attività sociali sono sottoposte al controllo del Collegio Sindacale; il controllo contabile è affidato ad una società di revisione.

Art. 2 – Adozione del Modello 231 e 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, nominato dal Consiglio di Amministrazione e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. La durata in carica dei componenti l'OdV deriva dalla delibera di nomina adottata dal Consiglio di Amministrazione.
- 2.3** In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità o decadenza di un membro dell'Organismo, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione. È fatto obbligo a ciascun membro dell'OdV di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'OdV.
- 2.4** Il Consiglio di Amministrazione informa adeguatamente i Destinatari in merito al ruolo e ai poteri dell'OdV.
- 2.5** Il Modello 231 è sottoposto a periodiche attività di aggiornamento, condotte in considerazione di cambiamenti organizzativi interni, dell'evoluzione della normativa in tema di responsabilità degli enti, nonché dell'attività di monitoraggio e controllo svolta dall'OdV.

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

- 3.1** L'OdV è composto da due membri, di cui almeno un componente esterno che assume il ruolo di Presidente. Se entrambi i componenti sono esterni, il Presidente è individuato dal CdA con la delibera di nomina o dall'OdV stesso.
- 3.2** Le riunioni dell'OdV sono valide con la presenza della totalità dei componenti.
- 3.3** Ciascun componente dell'OdV ha diritto ad un voto. Le delibere sono valide se adottate con il consenso della totalità dei membri: nei casi di parità nella votazione, nei casi di particolare complessità o nei casi in cui si rendano opportuni maggiori approfondimenti, l'OdV può sospendere la deliberazione e può riservarsi di chiedere il parere di esperti di volta in volta individuati. Il verbale è sottoscritto tramite firma digitale o autografa dei componenti dell'OdV.
- 3.4** Ciascun componente ha l'obbligo di astensione dalla votazione nel caso in cui sia portatore, per conto proprio o di terzi, di interessi attinenti all'oggetto della delibera.
- 3.5** Laddove non sia possibile il raggiungimento di un voto unanime, prevale il voto del Presidente; nel

verbale devono essere menzionate le ragioni del dissenso dell'altro componente.

Art. 4 – Pianificazione delle attività dell'Organismo di Vigilanza

- 4.1** L'OdV definisce con cadenza annuale il piano delle attività da svolgere, valutando le risorse necessarie ed i tempi stimati per ogni attività.
- 4.2** L'OdV seleziona le attività sensibili da analizzare secondo un ordine determinato da criteri di priorità, tra i quali: il livello di rischio di realizzazione dei reati, l'importanza delle attività sensibili in termini di interesse o vantaggio per la Società, lo stato di applicazione dei controlli esistenti e la loro relativa efficacia preventiva.

Art. 5 – Requisiti per la nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza

- 5.1** Possono essere nominati membri dell'OdV soltanto persone fisiche che presentano adeguati requisiti di onorabilità e professionalità, oltre che di autonomia e indipendenza.
- 5.2** La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata all'assenza dei motivi di ineleggibilità, quali: (i) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione titolari di deleghe esecutive, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione; (ii) la titolarità di conflitti di interesse con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza; (iii) la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società; (iv) l'aver svolto un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso organismo; (v) l'aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per delitti dolosi richiamati dal Decreto od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale; (vi) l'aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- 5.3** Possono 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.
- 5.4** Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi in capo ad un soggetto già nominato, opererà una decadenza automatica.
- 5.5** Il Consiglio di Amministrazione può disporre con adeguata motivazione e sentito il Collegio Sindacale la revoca del mandato esclusivamente nel caso di grave inadempimento dei compiti affidati ai componenti dell'OdV.

Art. 6 – Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

professionalità, in quanto l'OdV presenta competenze multidisciplinari relative ai temi della responsabilità ai sensi del Decreto e del controllo interno; (ii) la continuità di azione, in quanto l'OdV promuove l'effettività L'OdV è caratterizzato da tutti i requisiti indicati dalla Linee Guida di Confindustria e in particolare: (i) la del Modello 231 e ne rileva lo stato di applicazione nello svolgimento delle attività, potendo contare anche sul supporto del *team* di Integrated Compliance di Fastweb S.p.A., una struttura dedicata alle attività di

formazione, informazione e supporto nella prevenzione e gestione dei rischi, che collabora in modo sistematico e continuativo alle attività di vigilanza e controllo sui processi sensibili; (iii) autonomia e indipendenza, in quanto l'OdV è collocato in una posizione gerarchica elevata e non presenta riporti gerarchici a funzioni che svolgono attività operative.

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, attribuendo uno specifico *budget* da utilizzare a discrezione dell'organismo. In tale contesto, l'OdV può avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società, di consulenti esterni e delle funzioni della controllante Fastweb S.p.A.
- 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 uno 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 – Rapporti con la società controllante

- 11.1** La Società è sottoposta all'attività di direzione e coordinamento esercitata da Fastweb S.p.A. ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del c.c.
- 11.2** Fastweb S.p.A. può erogare o ricevere dalla Società prestazioni o servizi. La disciplina dell'erogazione

di tali prestazioni è contenuta in appositi contratti stipulati in forma scritta, che prevedono ruoli, responsabilità e tempistiche riguardanti la gestione delle attività in oggetto, nonché le caratteristiche essenziali dei servizi e i criteri di addebitamento alla società beneficiaria dei costi e degli oneri sostenuti per l'espletamento dei medesimi.

- 11.3** Tali contratti includono l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti ex D.Lgs. n. 231/2001 da parte della società prestatrice dei servizi.
- 11.4** Le attività svolte in forza di contratti di servizi sono oggetto di monitoraggio da parte dell'OdV della società erogante il servizio e di quello della società beneficiaria, che nel rispetto delle rispettive attribuzioni, autonomia d'azione ed indipendenza possono collaborare al fine di migliorare le attività di vigilanza.
- 11.5** In tutti i casi di distacco, la funzione HR della società distaccante prepara i documenti che regolano il distacco, specificando gli ambiti e/o le mansioni del rapporto di lavoro interessato ed assicurando il rispetto delle procedure amministrative e delle comunicazioni previste dalla normativa vigente, nonché la comunicazione dei documenti e delle regole aziendali applicabili.

Art. 12 – 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. 13 – Informativa e responsabilità dei Soggetti Terzi

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 contrattuali (già definiti "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.

Art. 14 – Informazione, formazione ed aggiornamento sul Decreto

- 14.1** Ai fini dell'efficacia del presente Modello 231, Integrated Compliance di Fastweb S.p.A. promuove sia verso le risorse già presenti all'interno dell'organizzazione aziendale sia verso quelle che vi saranno inserite secondo le formule contrattuali utilizzate (ad es. il distacco), azioni volte a favorire la corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.
- 14.2** La formazione relativa alla prevenzione dei Reati Presupposto è disposta con cadenza almeno biennale da Integrated Compliance di Fastweb S.p.A. in collaborazione con l'OdV, con il *team* di Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello; Risorse Umane traccia le convocazioni relative ai programmi svolti e quelli da svolgere con l'espressa indicazione dei soggetti invitati a partecipare e dei soggetti che vi hanno effettivamente preso parte. Gli esiti delle attività formative sono periodicamente riportati all'OdV.
- 14.3** L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e s.m.i., è differenziata per una maggiore efficacia nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della qualifica dei destinatari, del tipo di rapporto contrattuale (ad es. il distacco), del livello di rischio dell'area in cui questi operano, dello svolgimento da parte degli stessi di funzioni di

rappresentanza della società e dell'attribuzione di eventuali poteri.

- 14.4** Tutte le iniziative di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del Decreto, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopracitati reati. In aggiunta a questa matrice comune ogni iniziativa di formazione sarà modulata al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.
- 14.5** Tutti i neo assunti devono prendere visione del contenuto del Codice Etico, del Modello 231 e delle principali *policy* di compliance, con le modalità definite dal *team* Integrated Compliance di Fastweb S.p.A. a supporto dell'Organismo di Vigilanza e devono effettuare il corso di formazione "*D.Lgs. 231/01 e Modello 231*".
- 14.6** Le iniziative di informazione e/o di formazione possono essere estese anche ai Soggetti Terzi nel rispetto dell'autonomia decisionale ed operativa degli stessi e del tipo contrattuale applicato ed in considerazione dei rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto in cui potrebbero incorrere: tali iniziative possono essere realizzate anche nell'ambito di programmi formativi promossi direttamente dai team aziendali incaricati della gestione dei Soggetti Terzi.
- 14.7** La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo sulla partecipazione ai corsi è demandato ad Integrated Compliance di Fastweb S.p.A.

Art. 15 – 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. 16 – Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari 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 ogni informazione utile ad agevolare lo svolgimento dei controlli sulla corretta attuazione del Modello. Le comunicazioni possono essere effettuate utilizzando l'indirizzo *e-mail* dell'Organismo di Vigilanza (vnd_organismovigilanza@fastweb.it).

L'indirizzo *e-mail* dell'OdV non può essere utilizzato per la trasmissione delle segnalazioni *whistleblowing* di cui all'art. 18 del presente Capitolo 2, in quanto per questa tipologia di informazioni la Società ha adottato canali appositi, idonei al rispetto delle garanzie previste a tutela del segnalante dal D.Lgs. 24/2023.

L'omessa comunicazione di informazioni rilevanti potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal presente Modello.

L'OdV, richiede ai responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili la comunicazione delle informazioni che ritiene utili ai fini della valutazione circa l'effettiva attuazione del Modello 231.

Art. 17 – Procedura e modalità di segnalazione (*Whistleblowing*)

La Legge n. 179/2017 e il successivo Decreto Legislativo del 10 marzo 2023 n. 24, in attuazione della

Direttiva (UE) 2019/1937 (“*relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione*”), hanno introdotto l’obbligo per tutte le società dotate di modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di implementare un sistema che consenta di segnalare eventuali attività illecite di cui si sia venuti a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo attuale o pregresso (cd. “*whistleblowing*”).

La Società ha pubblicato nella *intranet* aziendale e sul sito *web* aziendale i riferimenti dei canali di segnalazione, le relative procedure per effettuare le segnalazioni e i presupposti che queste ultime devono avere, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente.

In un clima di confronto trasparente e con la garanzia di protezione della riservatezza dell’identità del segnalante ai sensi del D.Lgs. 24/2023, la Società ha adottato la “*Policy Whistleblowing*” della capogruppo Fastweb S.p.A., che disciplina le modalità ed i canali di segnalazione; le segnalazioni, tra le altre, possono avere ad oggetto:

- le violazioni di procedure e regole interne, compresi il Codice Etico e il Modello 231;
- le notizie di fatti che possano far ipotizzare la commissione di reati previsti dal Decreto;
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea o nazionali indicati nell’allegato al D.Lgs. 24/2023, relativi a specifici settori (appalti pubblici; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; tutela dell’ambiente, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; salute pubblica);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione o il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell’Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse alle norme in materia di imposta sulle società o meccanismi volti a ottenere un vantaggio fiscale;
- atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione Europea nei settori menzionati ai punti precedenti, pervenute agli organismi competenti.

La procedura adottata da VND indica altresì i canali esterni di segnalazione previsti ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 e i relativi presupposti di accesso, le modalità di tutela dell’identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza, richiamando altresì 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, illeciti civili o penali, violazioni del diritto dell’Unione Europea o comportamenti illeciti e/o in violazione del Modello, del Codice Etico e di procedure/*policy* aziendali.

La Società rende edotti circa l’esistenza dei diversi canali di segnalazione, con informative e cicli di formazione i propri dipendenti, amministratori e membri degli organi sociali, nonché, tramite la pubblicazione dei medesimi sul proprio sito internet ([Tutele legali – VND](#)), i Soggetti Terzi. La Società procede a formazione periodica del personale in materia di *whistleblowing* come richiesto dal D.Lgs. 24 del 2023.

La Società, al fine di garantire l’efficacia del sistema *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 attraverso i canali messi a disposizione.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante. Le condotte ritorsive poste in essere nei confronti del segnalante o comunque finalizzate a violare le misure di protezione del segnalante e la riservatezza del segnalante o a ostacolare una segnalazione sono sanzionate secondo quanto previsto dal

sistema disciplinare di cui al presente Modello 231.

Le segnalazioni, anche anonime, a fronte del D.Lgs. 24 del 2023, devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti. Il segnalante, prima di procedere alla segnalazione, deve essere certo della fondatezza della violazione o averne una ragionevole convinzione sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti. Non sono sufficienti al contrario semplici supposizioni o c.d. voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio.

Ai sensi della “*Policy Whistleblowing*”, laddove la segnalazione riguardi una violazione del Modello 231 o fatti che possano far ipotizzare la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, il gestore delle segnalazioni – nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dal D.Lgs. 24/2023 – coinvolge l’Organismo di Vigilanza per una valutazione sull’oggetto della stessa.

Le segnalazioni possono essere inviate tramite la **piattaforma informatica** [EQS Integrity Line](#), adottata nel Gruppo Swisscom, anche per VND S.p.A., accessibile sia dal sito intranet della Società che dal sito internet.

Tale canale riceve le **segnalazioni** che sono effettuate **in forma scritta con modalità informatiche**; tali segnalazioni saranno processate in conformità a quanto previsto dalla *Policy Whistleblowing* e dalla normativa di riferimento, laddove vengano rispettati i requisiti di contenuto (adeguatamente dettagliato e circostanziato) richiesti.

Solo nel caso in cui la segnalazione sia relativa a condotte che integrano fattispecie di reato 231 o potenziali violazioni del Modello 231 adottato dalla Società (si veda il punto 2 del paragrafo 16.1.2) è facoltà del segnalante effettuare ed inviare la segnalazione direttamente all’Organismo di Vigilanza della Società alla mailbox vnd_organismovigilanza@fastweb.it.

Le segnalazioni fatte all’Organismo di Vigilanza 231 della Società saranno da questi analizzate e trattate nella massima riservatezza, assicurando la protezione della sicurezza delle informazioni; a tale modalità di segnalazione non si applica quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

Si precisa che tali segnalazioni, qualora non siano relative a quelle tassativamente indicate dal D. Lgs. 24/2023, non possono essere considerate di *whistleblowing* e quindi il segnalante non potrà beneficiare della protezione disposta dal D. Lgs. n. 24/2023.

Le segnalazioni effettuate tramite canali differenti rispetto a quelli predisposti dalla Società non possono essere considerate di *whistleblowing* ai fini del D.L.gs. 24/2023 e quindi il segnalante non potrà beneficiare delle tutele disposte da tale normativa. La decisione di utilizzare canali alternativi a quelli deputati a gestire la piena conformità al D.L.gs. 24/2023 di cui sopra, è a discrezione del segnalante.

La Società ha stabilito di affidare il compito di gestione della segnalazione a un *team* interno – dotato delle necessarie competenze trasversali e interdisciplinari – individuato nella funzione Internal Audit della capogruppo, la quale assicura indipendenza e imparzialità, opera con personale appositamente dedicato ed è destinataria di specifica formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing e in materia di privacy.

Ai sensi dell’art. 5 del D. Lgs. 24 del 2023, il gestore delle segnalazioni *whistleblowing*:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza

di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Stante la complessità, il numero di soggetti coinvolti o la materia, potrebbe non essere possibile offrire un riscontro definitivo entro il termine di tre mesi. In questo caso, la Società – in conformità alle Linee Guida approvate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC”) con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, come modificata e integrata con delibera n. 479 del 26 novembre 2025 – comunica comunque, entro il termine di tre mesi, come ha dato seguito alla segnalazione, quali sono le indagini che compirà in futuro per il riscontro definitivo sulla segnalazione, garantendo al segnalante la possibilità di conoscere in ogni stato il corso del procedimento avviato con la segnalazione.

Art. 18 – Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione o *report* – diversi da quelli che seguono le regole di cui alla *Policy Whistleblowing* – previsti dal presente Modello 231 sono conservati dall’Organismo di Vigilanza in un apposito *database* (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno cinque anni.

Le comunicazioni ricevute secondo le previsioni della “*Policy Whistleblowing*” sono sottoposte ad un regime rafforzato di riservatezza, che ne permette la conoscenza solo alle persone indicate nella medesima policy.

Art. 19 – Interazione tra gli organismi di vigilanza

L’OdV collabora con l’organismo di vigilanza della società controllante, partecipando ad eventuali incontri organizzati da quest’ultima e scambiando flussi informativi anche di tipo statistico su dati di sintesi delle attività di vigilanza, nel rispetto dell’autonomia di ciascuno organismo e della riservatezza delle informazioni proprie di ogni realtà aziendale.

Art. 20 – Sistema sanzionatorio

In caso di mancato rispetto del Codice Etico o del Modello 231 si applica quanto previsto dal Capitolo 4 (“*Sistema Disciplinare*”); le sanzioni sono diversificate in funzione del ruolo ricoperto distinguendo fra: (i) personale dirigente; (ii) altri dipendenti; (iii) amministratori e sindaci; (iv) Soggetti Terzi.

All’OdV viene data comunicazione dell’apertura di ogni procedimento disciplinare e di ogni provvedimento di archiviazione e di sanzione inerente a quanto previsto dal Codice Etico o dal Modello 231. Nessun provvedimento disciplinare per violazione delle disposizioni del Modello nei confronti di qualsivoglia soggetto può essere adottato senza la preventiva consultazione dell’OdV.

La violazione della “*Policy Whistleblowing*” comporta l’applicazione del Sistema Disciplinare di cui al Capitolo 4 del presente Modello 231.

CAPITOLO 3 – SISTEMA DISCIPLINARE

Paragrafo 1 - Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e), e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello 231, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello 231 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare sono applicate con tempestività ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello 231 a prescindere dall'avvio, dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente iniziato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Paragrafo 2 - Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello 231 costituisce adempimento da parte dei dipendenti di VND degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c., obblighi dei quali il contenuto del Modello 231 rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello 231 da parte dei dipendenti di VND, soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da aziende del terziario, delle comunicazioni e dei servizi (di seguito, il "CCNL"), costituisce sempre illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di VND, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui agli artt. 225 e ss. del CCNL, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Ad ogni notizia di potenziale violazione del Modello 231, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un termine di replica in ordine alla sua difesa di 30 giorni, riducibili in casi diversi dal biasimo verbale a 5 giorni. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Nella fattispecie, resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dall'art. 225 del CCNL, in materia di provvedimenti disciplinari. In particolare:

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza avergli offerto la possibilità di essere ascoltato;
- per i provvedimenti disciplinari più gravi del biasimo verbale, dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni di calendario dal ricevimento di tale contestazione da parte del dipendente, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i quindici giorni di calendario successivi alla ricezione delle giustificazioni stesse, tali giustificazioni si riterranno accolte. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché ne venga data preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato;
- il provvedimento non potrà essere emanato prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione;
- nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento disciplinare, fermo restando il diritto alla retribuzione per il periodo considerato;
- la comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto;
- il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300 o di quelle previste dalla Sezione Terza del Contratto (cfr. art. 226 CCNL).

Il personale della Società che svolge la propria attività o parte di essa presso una società terza in regime di distacco deve rispettare:

- il Codice Etico della società distaccataria;
- il modello organizzativo predisposto dalla società distaccataria ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il personale dipendente di società terza che svolge la propria attività o parte di essa presso VND in regime di distacco deve rispettare:

- il Codice Etico di VND;
- il modello organizzativo predisposto da VND ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I referenti della società distaccataria riportano ai referenti della società distaccante eventuali comportamenti, tenuti dal personale distaccato, suscettibili di valutazione ai fini disciplinari per consentire alla distaccante (datore di lavoro e unico soggetto titolato a esercitare il potere disciplinare sul personale distaccato) di analizzare tali comportamenti e disporre tutte le azioni ritenute necessarie.

Paragrafo 3 - Violazioni del Modello e relative sanzioni

Fermi restando gli obblighi in capo a VND derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello 231, corredati dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di **“biasimo verbale”** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello 231 (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 231 stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

2. Incorre nel provvedimento di **“biasimo per iscritto”** il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello 231 o nell'adottare, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
3. Incorre nel provvedimento della **“multa”, fino ad un massimo di quattro ore della normale retribuzione**, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello 231, o adottando nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231, esegua con negligenza il lavoro affidatogli. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
4. Incorre nel provvedimento della **“sospensione” dal servizio e dal trattamento retributivo fino ad un massimo di dieci giorni, fatta salva l'ipotesi di sospensione cautelare non disciplinare**, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello 231, o adottando nell'espletamento di Attività Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231, arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 3.
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.
5. Incorre nel provvedimento del **“licenziamento disciplinare senza preavviso”** il lavoratore che adotti nell'espletamento delle Attività Sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello 231, tale da determinare l'ipotesi della concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare dopo formale diffida per iscritto, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

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

È fatta salva la prerogativa di VND di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello 231 da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;

- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte, per quanto attiene al personale dipendente, è il Responsabile della funzione Risorse Umane ed Organizzazione, il quale, comminerà le sanzioni.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello 231 da parte di delegati di cui agli artt. 10 e 11 del Modello 231, la Società provvede a comminare nei confronti degli autori della condotta censurata le misure disciplinari più idonee. Se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

Paragrafo 4 - Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello 231 da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto sociale, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Paragrafo 5 - Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello 231 da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto sociale, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Paragrafo 6 - Misure nei confronti di partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori

La violazione da parte di Soggetti Terzi delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231 agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Tali clausole potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di detti Soggetti Terzi, di adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o di tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D.Lgs. 231/2001. In caso di inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, la Società avrà facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto, e/o di recedere unilateralmente, anche in corso di esecuzione, dal contratto stesso, oppure di risolvere il contratto, fatto salvo il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti. Resta ovviamente salva, a favore della Società, la prerogativa di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231 da parte dei suddetti Soggetti Terzi.

L'applicazione della sanzione prevista per i Soggetti Terzi avviene su impulso del soggetto cui è attribuita la gestione del relativo rapporto.

Paragrafo 7 - Misure nei confronti dei destinatari delle segnalazioni (Whistleblowing)

Coloro che effettuano le segnalazioni previste dalla Policy Whistleblowing, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24 del 2023, non possono subire alcuna ritorsione.

Si intende per ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato quale effetto provocato in via diretta o indiretta dalla ritorsione ed insito nel contenuto della ritorsione stessa.

La Società, in caso di violazione delle disposizioni normative in materia di *whistleblowing* al fine di tutelare l'identità del segnalante e lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, potrà applicare sanzioni in relazione al destinatario della segnalazione, secondo quanto segue:

- per i dipendenti, vale il sistema sanzionatorio previsto dal Modello 231;
- nell'ipotesi in cui il gestore delle segnalazioni o uno dei membri dell'OdV coinvolto nella gestione delle segnalazioni dovesse violare la riservatezza dell'identità del segnalante, ne verrà data immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione cosicché lo stesso possa procedere con la revoca dell'incarico e la nomina del suo sostituto;
- qualora, invece, venga accertata la violazione della riservatezza dell'identità del segnalante da parte dell'Organismo di Vigilanza nella sua totalità, il Consiglio di Amministrazione procederà alla revoca dell'incarico dell'intero Organismo oltre eventuali ed ulteriori previsioni di legge.

Gli illeciti che possono essere contestati sono:

- a) commissione di condotte ritorsive;
- b) la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- c) è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- d) non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- e) non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o l'adozione di tali procedure non è conforme alle norme del D.Lgs. 24/2023;
- f) non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- g) la persona segnalante è stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia.

Il sistema disciplinare si applica anche in caso di segnalazioni rivelatesi false o diffamatorie effettuate con dolo o colpa grave.

Ai sensi del D.Lgs. 24/ 2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al D.Lgs. 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.Lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette, amministrative, giudiziarie, sindacali.