



**PRINCIPI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI
VODAFONE OMNITEL N.V.
ex d.lgs231**

Vodafone Omnitel N.V.
Member of the Vodafone Group PLC
Registered office: Amsterdam (Netherlands)
Administrative offices:
via Jervis 13, 10015 Ivrea (TO) Italy
Corporate headquarter:
via Caboto 15, 20094 Corsico (MI) Italy
Legal information:
Tax Code and Company Register of Turin No.: 93026890017
VAT Registration No.: 08539010010
REA: 974956

Share capital: €2,305,099,887.30 fully paid up

INDICE

PREMESSA	5
CAPITOLO 1 - QUADRO NORMATIVO	6
1.1 Reati presupposto.....	6
1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	8
1.3 Apparato sanzionatorio	8
1.4 Presupposti di esonero della responsabilità dell'Ente.....	9
CAPITOLO 2 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	10
2.1 Il Modello Vodafone.....	10
2.2 Elementi del Modello.....	10
CAPITOLO 3 - ORGANISMO DI VIGILANZA	11
3.1 L'organismo di vigilanza di Vodafone	11
3.2 Nomina.....	11
3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	12
3.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi	14
3.5 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	16
3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	16
CAPITOLO 4 - SISTEMA DISCIPLINARE	18
4.1 Funzione del sistema disciplinare	18
4.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati	18
4.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni	20
4.4 Misure nei confronti degli amministratori	22
4.5 Misure nei confronti dei sindaci.....	23
4.6 Misure nei confronti di partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori.....	23
CAPITOLO 5 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	24
5.1 Premessa.....	24
5.2 Dipendenti.....	24
5.3 Altri destinatari	25
PARTE SPECIALE 1 - DELITTI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	26
PROCESSI DI PROVVISATA	29
PARTE SPECIALE 2 - REATI SOCIETARI	30
PARTE SPECIALE 3 - REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE	31
PARTE SPECIALE 4 - DELITTI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI E GRAVISSIME COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME A TUTELA DELLA SALUTE	

E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	32
PARTE SPECIALE 5 – REATI DI RICETTAZIONE, DI RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA.....	34
PARTE SPECIALE 6 – DELITTI INFORMATICI	35
PARTE SPECIALE 7 – DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA.....	36
PARTE SPECIALE 8 – REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO .	37
PARTE SPECIALE 9 – DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO.....	37
PARTE SPECIALE 10 – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	38
PARTE SPECIALE 11 – INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	38
PARTE SPECIALE 12 – REATI AMBIENTALI	39

Versione in data 20 marzo 2012	Sostituisce precedente versione del 16 marzo 2010
--------------------------------	---

PREMESSA

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (in seguito anche Decreto), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito¹. Con tale Decreto, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità delle società di tipo "amministrativo" – in considerazione del dettato di cui all'art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale", per fatti derivanti da reato.

Secondo tale disciplina, le società possono essere ritenute responsabili in relazione a taluni reati commessi o tentati dagli amministratori o dai dipendenti nell'interesse o a vantaggio della società stessa e possono essere condannate a sanzioni penali patrimoniali e, nei casi più gravi, all'applicazione di sanzioni interdittive e pubblicazione della sentenza (par.1.3). Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

Il decreto in questione ha peraltro previsto per le società la possibilità di essere esonerate dalla responsabilità di cui sopra nel caso adottino modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi ("Modello"); modelli i cui principi possono essere rinvenuti nel codice di comportamento (linee guida) predisposto da Confindustria.

Nell'adunanza del 15 novembre 2005 il Consiglio di Amministrazione di Vodafone Omnitel NV ha approvato il "Codice Etico" ed il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ex decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300. In seguito, il CdA di Vodafone Omnitel N.V. nelle adunanze del 6 novembre 2007, 13 marzo 2008, 13 novembre 2008, 16 marzo 2010 e del 20 Marzo 2012, ha integrato il Modello Organizzativo con nuove Parti Speciali adeguandolo costantemente per tener conto dell'evoluzione legislativa nel corso degli anni e dell'applicabilità dei nuovi reati alla realtà Vodafone. Il modello consta ad oggi di 12 parti speciali.

¹ Si fa riferimento alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali

CAPITOLO 1 - QUADRO NORMATIVO

1.1 Reati presupposto

L'ente può essere chiamato a rispondere solo della realizzazione di determinati reati e di specifici illeciti amministrativi (c.d. reati presupposto), individuati dal Decreto, e successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto.

L'elenco dei reati presupposto è stato nel tempo ampliato rispetto a quello contenuto nel Decreto originario, il quale prevedeva unicamente quali reato presupposto i “*Reati commessi nei rapporti con la pubblica Amministrazione*” (art. 24 e 25).

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. (**artt. 24 e 25**);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati. **L'art. 24-bis del Decreto** prevede fattispecie di illecito amministrativo in dipendenza di taluni delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- delitti di criminalità organizzata, indicati dall'art. 24-ter del Decreto inserito dalla legge 15 luglio 99 n. 94²;
- delitti contro la fede pubblica, quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, nonché in strumenti o segni di riconoscimento, **previsti dall'art. 25-bis del d.lgs. n. 231/2001**, in seguito modificato dalla legge 23 luglio 2009, n. 99;
- delitti contro l'industria e il commercio, indicati dall'art. 25-bis.1 del Decreto inserito dalla già citata legge 23 luglio 2009, n. 99³;
- reati societari, **richiamati dall'art. 25-ter d.lgs. n. 231/2001**;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (**richiamati dall'art. 25-**

² L'articolo prevede la responsabilità dell'ente per i reati di cui agli artt. 416 c.p. (associazione per delinquere), 416-bis c.p. (associazione di tipo mafioso anche straniera), 416-ter c.p. (scambio elettorale politico-mafioso), art. 630 c.p. (sequestro di persona a scopo di estorsione), 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 (associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope), nonché per i delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo di cui all'art. 407, comma 2, lett. a), n. 5 c.p.p. e per i delitti commessi avvalendosi delle modalità di cui all'art. 416-bis c.p. ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso.

³ L'articolo estende la responsabilità degli enti ai reati di cui agli artt. 513 c.p. (turbata libertà dell'industria e del commercio), 513-bis c.p. (illecita concorrenza con minaccia o violenza), 514 c.p. (frodi contro le industrie nazionali), 515 c.p. (frode nell'esercizio del commercio), 516 c.p. (vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine), 517 c.p. (vendita di prodotti industriali con segni mendaci), 517-ter c.p. (Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale) e 517-quater c.p. (contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari).

quater d.lgs. n. 231/2001).;

- delitti contro la vita e l'incolumità individuale (**art. 25-quater.1**);
- delitti contro la personalità individuale, **richiamati dall'art. 25-quinquies d.lgs. n. 231/2001**;
- abusi di mercato, **previsti dall'art. 25-sexies del d.lgs. n. 231/2001**;
- reati colposi commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. **L'art. 25-septies⁴ prevede la responsabilità amministrativa in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme poste a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;**
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. **L'art. 25-octies del Decreto ha esteso la responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli artt. 648, 648-bis e 648-ter del codice penale;**
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, indicati dall'art. 25-novies del Decreto, anch'esso inserito dalla già citata legge 23 luglio 2009, n. 99;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. 25-novies, introdotto dalla legge 3 agosto 2009 n. 116 e che rimanda all'art. 377-bis c.p.⁵;
- reati ambientali di cui all'art. 25 – **undecies**, inserito dall'art. 2 del D.lgs. 7 luglio 2011 n. 121⁶, in attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della Direttiva 2009/123/CE, che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento

⁴ Il citato articolo è stato introdotto dall'art. 9, legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente, modificato dall'art. 300 (Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231) del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 recante attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 101 – S.O. N. 108/ GU del 30 aprile 2008.

⁵ Oltre ad introdurre nel decreto l'art. 25-novies, la legge 3 agosto 2009 n. 116 – che ratifica la Convenzione ONU contro la corruzione entrata in vigore il 14 dicembre del 2005 – modifica la fattispecie di cui all'art. 322-bis c.p., anch'esso reato presupposto per il Decreto.

⁶ Di seguito sono indicate le fattispecie di reato richiamate dall'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/01: Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.), Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.), Illeciti connessi allo scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137, comma 2, 3, 5, 11 e 13 D.Lgs. 152/2006), Illeciti connessi alla gestione dei rifiuti (art. 256, comma 1, 3, 5 e 6 D.Lgs. 152/2006), Inquinamento del suolo, del sottosuolo, di acque superficiali o sotterranee (art. 257, comma 1 e 2 D.Lgs. 152/2006), Predisposizione o utilizzo di un certificato di analisi rifiuti falso (art. 258, comma 4, secondo periodo, D.Lgs. 152/2006), Traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1 D.Lgs. 152/2006), Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti, anche ad alta radioattività (art. 260, commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006), Falsificazione di un certificato di analisi di rifiuti utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità degli stessi, utilizzo di un certificato o di una copia cartacea della scheda SISTRI fraudolentemente alterati (art. 260-bis, commi 6, 7 e 8 D.Lgs. 152/2006), Violazione dei valori limite di emissione nell'esercizio di uno stabilimento (art. 279, comma 5 D.Lgs. 152/2006), Reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150 in materia di commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione animali pericolosi, Tutela dell'ozono (art. 3, comma 6, L. 549/1993), Inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9 D.Lgs. 202/2007).

- provocato dalle navi;
- reati transnazionali.

1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Secondo il Decreto, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del Decreto), se le persone indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 Apparato sanzionatorio

Sono previste dal Decreto, a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

In particolare nei casi di maggior gravità, l’applicazione di sanzioni interdittive può comportare:

- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

1.4 Presupposti di esonero della responsabilità dell'Ente

Il Decreto prevede l'esonero della responsabilità qualora la Società dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati,
- ha affidato ad un organo interno dotato di poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di provvedere al suo aggiornamento,
- le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito fraudolentemente;
- non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO 2 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Il Modello Vodafone

Vodafone Omnitel NV al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività sensibili, ritiene necessario adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il Modello) in linea con le prescrizioni del Decreto e con il contenuto del presente documento.

A tale scopo Vodafone Omnitel NV ha concluso uno specifico progetto articolato nelle seguenti fasi principali:

1. identificazione/analisi delle attività sensibili specifiche per la propria realtà (“As Is Analysis”);
2. svolgimento attività di risk assessment e “Gap Analysis”;
3. definizione del Codice Etico e del Modello Vodafone.

2.2 Elementi del Modello

Il Modello e' costituito da un complesso di norme comportamentali (definite nell'ambito del Codice Etico), principi/regole, disposizioni/comunicazioni organizzative, procedure/policy, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello, secondo quanto previsto dal Decreto:

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, si veda anche parte speciale;
- prevede specifici protocolli (controlli) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul suo funzionamento/osservanza;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Gli strumenti organizzativi (es. procedure/policy, disposizioni/comunicazioni organizzative) funzionali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dalle Direzioni aziendali competenti.

CAPITOLO 3 - ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 L'organismo di vigilanza di Vodafone

Il Consiglio di Amministrazione di Vodafone ha identificato il proprio organismo di vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza") in un organismo plurisoggettivo e collegiale composto dal responsabile della funzione Internal Audit, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, – non esecutivo, in quanto privo di deleghe operative, e indipendente – nonché dal Presidente del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art.6, comma 1, lett. b), del d.lgs.231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

In particolare ad esso sono assegnate:

le risorse necessarie per lo svolgimento delle attività di propria competenza;

la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie compiti di natura meramente tecnica.

3.2 Nomina

L'Organismo di Vigilanza di Vodafone è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione; i membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica fino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione in carica al momento della nomina dell'Organismo stesso, comunque non oltre tre esercizi, e sono rieleggibili. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata – oltre che alla circostanza di rivestire la qualifica di responsabile della funzione *Internal Audit* o di Presidente del Consiglio di Amministrazione, non esecutivo e indipendente, o di Presidente del Collegio Sindacale – alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale incarico.

Laddove alcuno dei motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro sostituzione con deliberazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, e contestualmente dispone il relativo aggiornamento del Modello. I membri dell'Organismo di Vigilanza nominati durano in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

L'eventuale revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio Sindacale, sentito il parere dell'*Audit Committee*.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che è attribuita la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal Decreto sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali

comportamenti illeciti;

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- mantenere un collegamento costante con la società di revisione, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al

corretto svolgimento dei compiti assegnati. Tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;

- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società;
- promuovere l’attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello;
- verificare e valutare l’idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del Decreto, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell’attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

Il Consiglio di Amministrazione di Vodafone curerà l’adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell’Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

3.4 Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L’Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Il corretto adempimento dell’obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal Decreto; ii) a “pratiche” non in linea con le norme

di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;

- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte è stato definito un processo di segnalazione dettagliatamente descritto nel Codice Etico, che è stato portato a conoscenza tutti i dipendenti della Società;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle funzioni aziendali che operano nell'ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (*report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.); ii) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come “a rischio” (ad esempio: decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici; prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale; notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici; ecc.);
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal Decreto e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità

giudiziaria;

- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

3.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

Da un punto di vista funzionale, l'Organismo di Vigilanza riporta all'*Audit Committee*.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, verso l'*Audit Committee* e l'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base periodica almeno semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione con la presenza del Collegio Sindacale.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.

L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- i) con cadenza trimestrale, una relazione informativa relativa all'attività svolta da presentare all'*Audit Committee*;
- ii) con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione, all'*Audit Committee* e al Collegio Sindacale;

iii) immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) ed in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione e all'*Audit Committee*.

CAPITOLO 4 - SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 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 di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* d.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

4.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

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

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Vodafone, soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (di seguito, il "CCNL"), costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello e il cui mancato rispetto si intende sanzionare, in coerenza con quanto previsto in tema di codice disciplinare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Vodafone, 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. 46 e ss. del CCNL, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino ad un massimo di tre ore;
- sospensione (dal servizio e dal trattamento retributivo) fino ad un massimo di tre giorni, fatta salva l’ipotesi di sospensione cautelare non disciplinare;
- licenziamento.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, 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 congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. 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. 46 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 richiamo o del rimprovero 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 da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i dieci giorni di calendario successivi alla ricezione delle giustificazioni stesse (quindi entro il 16° giorno dalla contestazione), tali giustificazioni si riterranno accolte;
- 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;
- i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, ai sensi dell’art. 46 del CCNL, potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle controversie individuali (cfr. art. 7 CCNL – Reclami e controversie).

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

4.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Vodafone intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

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

1. Incorre nel provvedimento di **“richiamo verbale”** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell’espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
2. Incorre nel provvedimento di **“ammonizione scritta”** il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell’adottare, nell’espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
3. Incorre nel provvedimento della **“multa”, fino ad un massimo di tre ore della normale retribuzione**, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle

prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

4. Incorre nel provvedimento della **“sospensione” dal servizio e dal trattamento retributivo fino ad un massimo di tre giorni, fatta salva l'ipotesi di sospensione cautelare non disciplinare**, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 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 con preavviso”** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal d.lgs. 231/2001. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società.
6. Incorre nel provvedimento del **“licenziamento senza preavviso”** il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal d.lgs. 231/2001, 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 dalle 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.

E' fatta salva la prerogativa di Vodafone di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello 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 è il Responsabile della Direzione Risorse Umane ed Organizzazione, il quale, personalmente o attraverso i suoi delegati (Responsabili Risorse Umane di Funzione), comminerà le sanzioni su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito, anche, il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata. Viene comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il Responsabile della direzione Risorse Umane e Organizzazione, il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto.

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

4.4 Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello 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, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

4.5 Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, 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, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

4.6 Misure nei confronti di *partner* commerciali, agenti, consulenti, collaboratori

La violazione da parte di *partner* commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal Decreto da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno 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 la prerogativa di Vodafone di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

CAPITOLO 5 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

5.1 Premessa

Vodafone, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di Vodafone è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi di Vodafone in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole direzioni, unità e funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: programmi di formazione, *staff meeting*, ecc.).

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.⁷

5.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire

⁷ Si veda in proposito il paragrafo 4.2.

attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Vodafone intende promuovere ed agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

I nuovi dipendenti, all'atto dell'assunzione, saranno opportunamente informati dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali significative modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

5.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Vodafone rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: *partner* commerciali, agenti e consulenti, distributori, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi).

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi Vodafone fornirà un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del codice etico con esempi pratici sui comportamenti richiesti.

Vodafone, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti e i principi del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale al mercato

PARTE SPECIALE 1 - DELITTI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA

AMMINISTRAZIONE

Sono state ritenute attività sensibili in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione, tutte le attività che comportino, a qualsiasi titolo, un contatto con soggetti appartenenti alla PA.

Sono stati, altresì, oggetto d'analisi alcuni processi (c.d. "processi di provvista") che potrebbero essere considerati "strumentali" alla commissione dei reati richiamati dagli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001.

Attività sensibili

In ragione della differenziazione di alcuni standard di controllo specifici costituenti parte integrante del Modello, tutte le attività sensibili sono state ricondotte alle seguenti tipologie di attività di contatto con soggetti pubblici:

1. ***Negoziazione/stipulazione/esecuzione contratti di cessione di beni e/o servizi con soggetti pubblici mediante procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata)***: si tratta dell'attività di vendita di beni e servizi di telefonia mobile a soggetti pubblici mediante trattativa privata e della gestione delle fasi successive di attivazione del servizio/*billing*/incasso/gestione credito scaduto.
2. ***Negoziazione/stipulazione/esecuzione contratti di cessione di beni/servizi e/o convenzioni di concessione con soggetti pubblici ai quali si perviene mediante gara***: si tratta dell'attività di vendita di beni e servizi di telefonia mobile a soggetti pubblici svolta attraverso la partecipazione a gare ad evidenza pubblica e della gestione delle fasi successive di attivazione del servizio/*billing*/incasso/gestione credito scaduto.
3. ***Gestione dei rapporti con la P.A. per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per lo sviluppo/manutenzione della rete***: si tratta principalmente delle attività relative alla gestione dei rapporti con le Amministrazioni Locali per l'ottenimento delle autorizzazioni necessarie allo sviluppo/manutenzione di infrastrutture di rete (ad esempio, stazioni radio base, siti tecnici di *core network*, siti trasmissivi) e delle relative ispezioni.
4. ***Gestione contenziosi giudiziari e stragiudiziali***: si tratta dell'attività relativa alla gestione di contenziosi giudiziari e stragiudiziali che coinvolgono la Società, nonché della selezione, valutazione e remunerazione dei consulenti legali esterni.

5. ***Gestione dei rapporti con la P.A. per gli aspetti che riguardano la produzione di rifiuti ovvero l'emissione di fumi o la produzione di inquinamento acustico/elettromagnetico:*** si tratta della gestione delle verifiche/ispezioni in materia ambientale svolte dalle autorità competenti e della cura dei relativi adempimenti.
6. ***Gestione dei rapporti con la P.A. per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (d.lgs. 626/1994 e d.lgs. 624/1996) e il rispetto delle cautele previste da leggi e regolamenti per l'impiego di dipendenti adibiti a particolari mansioni:*** si tratta della gestione delle verifiche/ispezioni in materia di sicurezza e igiene sul lavoro svolte dalle autorità competenti e della cura dei relativi adempimenti.
7. ***Gestione di trattamenti previdenziali del personale e/o delle relative ispezioni:*** si tratta della gestione delle verifiche/ispezioni in materia previdenziale svolte dalle autorità competenti e della cura dei relativi adempimenti.
8. ***Gestione di attività di carattere pubblico/istituzionale:*** si tratta principalmente delle attività relative alla i) gestione delle relazioni politiche con le Istituzioni Nazionali e le Amministrazioni Locali; ii) gestione dei rapporti con i principali organi regolatori e/o di vigilanza (ad esempio, relazioni tecniche in materia regolamentare in caso di procedimenti di consultazione o di indagini conoscitive avviate da autorità pubbliche di vigilanza); iii) gestione dei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria nell'ambito di procedimenti di interpello.
9. ***Acquisizione e/o gestione di contributi/sovvenzioni/finanziamenti concessi da soggetti pubblici:*** si tratta dell'attività di richiesta, gestione e rendicontazione di finanziamenti, contributi o altre agevolazioni concesse dallo Stato, dall'Unione Europea o da altri enti pubblici (ad esempio, finanziamenti *ex lege* 488/1992).
10. ***Negoziazione e stipulazione con soggetti pubblici di accordi strumentali allo sviluppo/esercizio della rete ed esecuzione degli stessi:*** si tratta principalmente delle attività relative alla negoziazione e stipula dei contratti/convenzioni con soggetti pubblici per l'acquisizione dei siti necessari allo sviluppo della rete (ad esempio, stazioni radio base, siti tecnici di *core network*, siti trasmissivi).
11. ***Gestione delle ispezioni effettuate dall'Amministrazione Finanziaria (ad esempio, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, Agenzia delle Dogane):*** si tratta della gestione dei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria in occasione di accertamenti/verifiche/ispezioni.

12. ***Gestione dei rapporti occasionali con la Pubblica Amministrazione***: si tratta principalmente di attività non routinarie/occasionali relative alla i) gestione delle autorizzazioni per la realizzazione di opere civili non di rete (ad esempio, *Building*, Punti Vendita, *Customer Care*); ii) gestione dei rapporti con il Ministero delle Comunicazioni per la comunicazione dell'avanzamento delle tratte, delle frequenze utilizzate, per la richiesta di nuove frequenze ai fini della realizzazione di nuovi "ponti radio fissi"; iii) negoziazione e stipula di convenzioni con la P.A. (ad esempio Province) aventi ad oggetto l'assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata; iv) negoziazione e acquisto di contenuti da soggetti pubblici; v) negoziazione e stipula dei contratti di acquisizione del diritto d'uso/contratti di affitto di *leased line* e fibra ottica da soggetti pubblici; vi) negoziazione/stipulazione di contratti di *roaming* e di interconnessione con operatori esteri qualificabili come soggetti pubblici; vi) gestione dei rapporti con la P.A. per l'ottenimento di licenze/autorizzazioni funzionali allo sviluppo del *core business* (ad esempio WI-FI, UMTS).
13. ***Progetti ad "alta interazione" con soggetti pubblici (ad esempio, partnership per lo sviluppo della rete/servizi della P.A., project financing, Associazione Temporanea d'Impresa)***: si tratta principalmente di progetti "eccezionali" ad alta interazione con soggetti pubblici relativi alla i) gestione dei rapporti con le Amministrazioni Locali per lo sviluppo congiunto di servizi al cittadino (es. servizio di *teleparking*); ii) negoziazione/partecipazione a bandi di gara (ad esempio in *project financing*) per lo sviluppo della rete *wireless* con soggetti pubblici mediante creazione di *Hot Spot* di "proprietà".
14. ***Erogazione dei servizi obbligatori previsti dall'art. 96 del d.lgs. 259/2003 (Codice delle comunicazioni elettroniche) e relative attività di fatturazione/incasso - Comunicazione dei dati al Ministero delle comunicazioni per la definizione delle tariffe per i servizi obbligatori previsti dall'art. 96 del d.lgs. 259/2003 (Codice delle comunicazioni elettroniche)***: si tratta dell'attività relativa alle prestazioni obbligatorie a fini di giustizia effettuate dalla Società a fronte di richieste di intercettazioni telefoniche e di informazioni da parte delle competenti autorità giudiziarie, delle relative attività di fatturazione/incasso nonché dell'attività di comunicazione al Ministero delle Comunicazioni dei dati sulla base dei quali lo stesso, di concerto con il Ministro della Giustizia, definisce il tariffario per la remunerazione di tali servizi obbligatori.

PROCESSI DI PROVVISTA

- A ***Selezione dei fornitori di servizi/consulenti e stipula dei contratti di prestazione di servizi/consulenza***: si tratta dell'attività di selezione dei fornitori di servizi/consulenti e stipula dei contratti di prestazione di servizi/consulenza (ad es.: contratti di ricerca ed acquisizione di siti in locazione destinati ad ospitare stazioni radio base delle reti in concessione di Vodafone; contratti per la misurazione di campi elettromagnetici e relative pratiche ARPA; consulenza in ambiti organizzativi, strategici ed economico/finanziari) e di lavoro interinale.
- B ***Gestione delle assunzioni e del sistema premiante***: si tratta dell'attività relativa alla selezione, assunzione, incentivazione (ad es.: sistema di retribuzione variabile destinato ai *manager* di alcune direzioni/funzioni e ai *Key Account Manager* della Direzione Vendite), retribuzione e valutazione del personale.
- C ***Gestione agenti***: si tratta dell'attività di selezione e valutazione degli agenti nonché di gestione dei contratti di agenzia.
- D ***Gestione omaggi***: si tratta della gestione degli aspetti autorizzativi e amministrativi relativi all'offerta di omaggi.
- E ***Gestione sponsorizzazioni***: si tratta dell'attività relativa alla sponsorizzazione di eventi (ad es. di carattere culturale) promossi dalla P.A.

PARTE SPECIALE 2 - REATI SOCIETARI

Le attività sensibili individuate con riferimento ai reati societari richiamati dall'art. 25-ter del d.lgs. 231/2001 sono le seguenti:

1. ***Tenuta della contabilità, redazione del bilancio di esercizio, del bilancio consolidato, delle situazioni economiche infrannuali, di relazioni e comunicazioni sociali in genere, nonché relativi adempimenti di oneri informativi obbligatori per legge:*** trattasi di contabilità in genere, bilanci di esercizio, bilanci consolidati, relazioni semestrali, relazioni e prospetti allegati al bilancio e qualsiasi altro dato o prospetto richiesto da disposizioni di legge.
2. ***Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale, società di revisione ed altri organi societari; redazione, tenuta e conservazione dei documenti su cui gli stessi potrebbero esercitare il controllo:*** trattasi dei rapporti con il Collegio Sindacale, società di revisione e soci relativi alle attività di controllo da questi esercitate.
3. ***Gestione delle incombenze societarie relative a operazioni sul capitale e su partecipazioni:*** trattasi degli adempimenti connessi alla gestione delle attività in oggetto al fine di salvaguardare il patrimonio della società (aumenti e riduzioni di capitale; operazioni su partecipazioni; acconti su dividendi; conferimenti, fusioni e scissioni; distribuzione utili e riserve).
4. ***Attività relative alle riunioni assembleari:*** trattasi degli adempimenti previsti in relazione alle riunioni assembleari.
5. ***Comunicazioni alle autorità pubbliche di vigilanza e gestione dei rapporti con le stesse:*** trattasi dei rapporti con le autorità di vigilanza in merito agli adempimenti previsti in tema di comunicazioni dei dati societari.
6. ***Gestione e comunicazione verso l'esterno di notizie/dati relativi al Gruppo Vodafone Plc:*** trattasi della gestione e della comunicazione di notizie *price sensitive* (relative, ad esempio, a dati economico-finanziari o dati relativi a situazioni interenti alla gestione) riguardanti il Gruppo Vodafone Plc.

PARTE SPECIALE 3 - REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

Tenuto conto dell'attività svolta dalla Società, le attività aziendali di seguito indicate possono essere considerate sensibili in relazione ai reati di sfruttamento sessuale dei minori nonché della pedopornografia a mezzo Internet di cui agli artt. 600 *ter* e 600 *quater* c.p.

1. *Fornitura accesso a servizi di comunità virtuale (community/chat) a mezzo della piattaforma di servizi denominata Vodafone Live*: si tratta dell'attività relativa alla fornitura dell'accesso da parte della Società, tramite la piattaforma Vodafone Live, al servizio di corrispondenza on line nel quale i Clienti Vodafone possono inserire contenuti autoprodotti.
2. *Fornitura servizi di comunicazione elettronica*: si tratta di servizi di comunicazione elettronica che prevedono l'erogazione ai Clienti Vodafone di contenuti e/o servizi attraverso differenti tecnologie quali sms e mms su esplicita richiesta del cliente Vodafone attraverso una modalità che consenta di verificare l'effettiva manifestazione di volontà del cliente di ricevere il servizio (anch'essa da manifestarsi via sms e/o mms). I contenuti sono prodotti da società esterna.
3. *Fornitura connessione a Internet*: la Società fornisce l'accesso a Internet da rete mobile e da rete fissa.

Vodafone Italia, al fine del rispetto e dell'implementazione della normativa e dei migliori standard disponibili in materia ha adottato adeguati sistemi di controllo, anche in linea con la costante innovazione del settore.

**PARTE SPECIALE 4 - DELITTI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE
GRAVI E GRAVISSIME COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME A
TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO**

Le attività sensibili individuate con riferimento ai reati societari richiamati dall'art.25-septies del d.lgs. 231/2001 (omicidio colposo, lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui luoghi di lavoro) sono le seguenti:

1. *Attività a rischio di infortunio e malattia professionale* (attività entro le quali possono verificarsi infortuni sulla base di quanto individuato nel documento di valutazione dei rischi), tra le quali, a titolo di mero esempio, si segnalano i rischi per la sicurezza (meccanica, elettrica, termica, caduta in piano, caduta dall'alto, caduta o investimento di materiali, insufficienti mezzi di evacuazione, incendi o esplosioni, inadeguata illuminazione, movimentazione carichi, incidente stradale), i rischi per la salute (rumore, vibrazioni, microclima termico, radiazioni ionizzanti, esplosioni a polveri, cancerogeno, biologico, illuminazione condizioni atmosferiche, videoterminali) ed i rischi per l'ergonomia (postazioni di lavoro, posizioni insalubri, eccessivo o scarso impegno mentale, dispositivi di protezione individuale);
2. *Attività a rischio di reato* (attività la cui omissione o un'inefficace attuazione potrebbe integrare una responsabilità colposa della Società) quali, a titolo di mero esempio:
 - a. nell'ambito della responsabilità della direzione: la valutazione preliminare di tutti i rischi, l'individuazione delle misure di tutela e delle risorse e la definizione delle responsabilità;
 - b. nell'ambito della gestione delle risorse: la formazione del personale, l'affidamento di lavorazioni, l'acquisto e la manutenzione di attrezzature, la definizione di ambienti di lavoro e la gestione delle emergenze;
 - c. nell'ambito della realizzazione del prodotto/servizio: le procedure o istruzioni di lavoro, le misure di protezione individuali ed il coinvolgimento del personale.

Vodafone Italia, al fine del rispetto e dell'implementazione della normativa e dei migliori standard disponibili in materia di sicurezza aziendale, ha individuato due importanti strumenti di controllo e di gestione:

- d. la Valutazione di rischi prevista dalla vigente normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza (DVR);
- e. lo standard di gestione BS OHSAS 18001:2007, al fine di mettere sotto controllo i processi produttivi, controllare che le proprie attività siano, dal punto di vista della tutela

della Sicurezza e Salute, conformi a quanto previsto da leggi, norme e regolamenti locali, nazionali ed europei e organizzare nel complesso l'intera struttura.

Per il controllo dell'effettiva implementazione del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro sono stati implementati appositi flussi di comunicazione dai soggetti responsabili (datore di lavoro, responsabile del servizio prevenzione e protezione, dirigente, preposto, lavoratore) verso l'Organismo di Vigilanza che, nell'esercizio delle sue funzioni, può domandare l'assistenza di soggetti nominati dalla Società, nonché di competenti consulenti esterni.

PARTE SPECIALE 5 – REATI DI RICETTAZIONE, DI RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA

Alla luce delle novità normative illustrate e tenuto conto dell'attività svolta dalla Società, le attività aziendali di seguito indicate possono essere considerate sensibili in relazione ai reati di cui all'art.25-octies, d.lgs. 231/2001.

1. ***Qualifica, valutazione e negoziazione dei fornitori di beni e servizi.*** Si tratta di una serie articolata di attività finalizzate alla elaborazione di un giudizio di affidabilità dei fornitori e dei beni somministrati dagli stessi rispetto al rischio – riciclaggio.
2. ***Gestione dei flussi finanziari (incassi e pagamenti).*** Si tratta dell'attività di gestione dei flussi in entrata, le disposizioni di pagamento e le attività di gestione delle obbligazioni della Società.
3. ***Valutazione della clientela.*** Si tratta delle attività connesse alla valutazione della clientela, alla gestione accentrata dei dati relativi ai rapporti con il cliente appartenente alla categoria Business.
4. ***Acquisizione e dismissione di Società/rami d'azienda; stipula ed esecuzione di accordi/Joint Venture, ecc..*** Si tratta di una serie articolata di attività poste in essere al fine di individuare e valutare nuove opportunità di investimento per la Società.
5. ***Rapporti infragruppo.*** Si tratta delle attività connesse alla gestione dei rapporti infragruppo per operazioni di carattere commerciale, connessi a contratti di prestazione di servizi, e di natura finanziaria.

PARTE SPECIALE 6 – DELITTI INFORMATICI

Alla luce delle novità normative illustrate e tenuto conto dell'attività svolta dalla Società, le attività aziendali di seguito indicate possono essere considerate sensibili in relazione ai reati di cui all'art.25-octies, d.lgs. 231/2001.

1. **Gestione di accessi, account e profili.** Si tratta di una serie articolata di attività poste in essere al fine di regolamentare la tipologia di accessi ai dati, sistemi ed applicazioni ritenute critiche o sensibili al fine di evitare accessi da parte di personale non autorizzato.
2. **Gestione delle reti di telecomunicazione.** Si tratta delle attività connesse alla gestione e manutenzione delle reti telematiche, all'implementazione di misure di sicurezza al fine di garantire la riservatezza delle informazioni, oltre che al monitoraggio degli eventi sulle reti atto ad individuare accessi e/o utilizzi anomali e definire in maniera tempestiva le azioni correttive.
3. **Gestione dei sistemi hardware.** Si tratta di una serie di attività finalizzate all'identificazione, all'implementazione, alla manutenzione ed al monitoraggio delle componenti hardware utilizzate dalla Società.
4. **Gestione dei sistemi software.** Si tratta delle attività connesse all'identificazione, allo sviluppo, alla manutenzione ed al monitoraggio dei sistemi software utilizzati dalla Società.
5. **Gestione degli accessi fisici ai siti ove risiedono le infrastrutture IT.** Si tratta di una serie articolata di attività finalizzate alla definizione delle misure di sicurezza fisica implementate al fine di evitare accessi non autorizzati ai sistemi e ai siti fisici ove risiedono i sistemi e le infrastrutture IT.
6. **Gestione e sicurezza della documentazione in formato digitale.** Si tratta dell'attività di gestione delle tecniche di crittografia applicate alla documentazione informatica e di definizione delle metodologie, delle tempistiche di archiviazione e conservazione dei documenti in formato digitale.

PARTE SPECIALE 7 – DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA

Alla luce delle novità normative illustrate e tenuto conto dell'attività svolta dalla Società, le attività aziendali di seguito indicate possono essere considerate sensibili in relazione ai reati di cui all'art.24-ter, d.lgs. 231/2001.

1. **Gestione delle attività di acquisto:** si tratta delle attività volte ad assicurare l'acquisto di beni o servizi professionali richiesti dalle singole unità organizzative aziendali per lo svolgimento delle attività di propria competenza, con particolare rilievo alle attività di selezione e qualifica dei fornitori.
2. **Gestione delle attività di vendita, anche attraverso gare di appalto e gestione delle partnership, con particolare riferimento ai distributori (dealers / agenti di vendita):** si tratta delle attività di vendita di beni e servizi di telefonia, anche attraverso la partecipazione a gare, e della gestione dei rapporti contrattuali con soggetti che agiscono nell'interesse della Società quali, ad esempio, agenti o distributori.
3. **Gestione delle attività di selezione del personale:** si tratta delle attività di assunzione delle figure professionali necessarie al corretto svolgimento delle attività aziendali, nonché della loro gestione.
4. **Gestione delle risorse finanziarie:** si tratta dell'attività di gestione dei flussi in entrata, le disposizioni di pagamento.
5. **Gestione delle attività connesse alla fiscalità:** si tratta dell'insieme di attività inerenti la tenuta della contabilità ed i meccanismi di fatturazione, nonché i relativi impatti sulla determinazione dell'imposizione fiscale.
6. **Erogazione dei servizi obbligatori previsti dall'art. 96 del d.lgs. 259/2003 (Codice delle comunicazioni elettroniche):** si tratta dell'attività relativa alle prestazioni obbligatorie a fini di giustizia effettuate dalla Società a fronte di richieste di intercettazioni telefoniche e di informazioni da parte delle competenti autorità giudiziarie.

PARTE SPECIALE 8 – REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO

Le attività sensibili individuate con riferimento ai reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento richiamati dall'art. 25 – bis del d.lgs 231/2001 sono le seguenti:

- 1. Gestione dell'iter amministrativo di marchi e brevetti propri:** si tratta delle attività inerenti l'iter amministrativo davanti alle Autorità competenti a rilasciare la registrazione di marchi e brevetti
- 2. Gestione delle attività di acquisto:** si tratta delle attività di acquisto di beni con marchio o altri segni distintivi
- 3. Gestione delle attività di vendita:** si tratta delle attività di vendita di beni con marchi o altri segni distintivi

PARTE SPECIALE 9 – DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

Alla luce delle novità normative illustrate e tenuto conto dell'attività svolta dalla Società, le attività aziendali di seguito indicate possono essere considerate sensibili in relazione ai reati di cui all'art.25-bis.1, d.lgs. 231/2001.

- 1. Ricerca e sviluppo ai fini dell'attività produttiva e dell'erogazione dei servizi:** si tratta delle attività volte all'utilizzo di nuove invenzioni di beni o componenti di beni, anche se destinate al miglioramento di processi produttivi aziendali.

PARTE SPECIALE 10 – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

Alla luce delle novità normative illustrate e tenuto conto dell'attività svolta dalla Società, le attività aziendali di seguito indicate possono essere considerate sensibili in relazione ai reati di cui all'art.25-novies, d.lgs. 231/2001.

- 1. Gestione del sistema informatico e delle licenze software:** si tratta delle attività connesse alla gestione del sistema informatico aziendale e alle attività di gestione dei sistemi software utilizzati dalla Società.
- 2. Gestione delle attività di acquisto del materiale coperto da diritto d'autore:** si tratta delle attività di acquisto e utilizzo di opere protette dal diritto d'autore da utilizzare sia come contenuti per i telefoni destinati alla futura vendita sia ai fini pubblicitari e promozionali (ad esempio software o file musicali da installare sui terminali, musica riprodotta e diffusa durante la pubblicità)
- 3. Gestione delle attività di vendita:** si tratta delle attività di vendita di prodotti contenenti opere dell'ingegno coperte dal diritto d'autore (ad esempio terminali contenenti file musicali o filmati).

PARTE SPECIALE 11 – INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

L'art. 25 novies del Decreto richiama il reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, previsto dall'art. 377 bis c.p. e che punisce chi, salvo che il fatto costituisca più grave reato, con violenza o minaccia o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha facoltà di non rispondere.

Prevenzione: Sulla base delle analisi condotte, si ritiene che il reato in questione sia applicabile alla Società. Tutti i destinatari del Modello, al fine di evitare condotte che possano integrare tale fattispecie, adottano prassi e comportamenti che siano rispettosi del Codice Etico; in particolare, i destinatari del modello seguono i principi etici della Società relativi ai rapporti con altri soggetti, siano essi dipendenti della Società o soggetti terzi.

PARTE SPECIALE 12 – REATI AMBIENTALI

Alla luce delle novità normative illustrate e tenuto conto dell'attività svolta dalla Società, le attività aziendali di seguito indicate possono essere considerate sensibili in relazione ai reati di cui all'art.25-undecies, d.lgs. 231/2001.

A fronte delle specifiche condotte previste per la commissione dei suddetti Reati, e in relazione alle modalità attraverso le quali è ipotizzabile la commissione degli stessi, le “attività sensibili” sono state suddivise in:

- “attività sensibili di sistema”;
- “attività sensibili operative”.

Per “**attività sensibili di sistema**” si intendono quelle che, pur non determinando in maniera diretta la commissione dei Reati ambientali, potrebbero concorrere alla determinazione di condizioni che permettono o favoriscono la loro commissione in successive fasi dell'operatività aziendale.

Di seguito si riportano le attività individuate come “attività sensibili di sistema”:

- **Gestione sedi ufficio;**
- **Gestione cantieri, bonifiche e supervisione appaltatori;**

Per “**attività sensibili operative**” si intendono quelle nel cui ambito si presenta direttamente il rischio di commissione di Reati ambientali. Di seguito si riportano le attività individuate come “attività sensibili operative”:

- **Gestione materiali e rifiuti conseguenti ad attività di sviluppo della rete (implementazione) e Manutenzione:** si tratta dell'attività di approvvigionamento, logistica e rottamazione dei materiali, svolta dalla Direzione tecnologie in ambito Rete fissa e Rete Mobile.
- **Manutenzione di Rete:** si tratta dell'attività di controllo inerente le attività di manutenzione dei siti di Rete.
- **Dismissione dei PC e accessori**
- **Assistenza tecnica sui terminali:** si tratta della gestione delle attività di riparazione o sostituzione dei terminali/*devices* per difetti funzionali.