

The background of the cover page is a low-angle photograph of several tall, metal lattice communication towers reaching towards a clear blue sky. A semi-transparent dark blue rectangle is overlaid on the center of the image, containing the title text in white.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO *EX D. LGS. 231/2001* di FiberCop

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di FiberCop in data 30/07/2026

Cronologia delle revisioni

1	25/02/2025	Prima Emissione
2	23/09/2025	Seconda Emissione
3	30/07/2026	Terza Emissione

Sommario

1	FiberCop: profili di attività, sistema di governance e struttura dei controlli interni	7
1.1	La Società – Profili generali	7
1.2	Attività di indirizzo e coordinamento da parte di Optics Holdco	9
1.3	Il sistema di governance: principali aspetti	9
1.4	Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi	10
1.5	I Sistemi di Gestione interni adottati dalla Società	11
1.6	Il Comitato Etico e di Conformità	11
1.7	Enterprise Risk Management	12
2	Il Codice Etico e di Condotta	12
3	La responsabilità amministrativa degli enti: cenni normativi	13
3.1	Esonero della responsabilità dell'ente	14
3.2	Le fattispecie di reato presupposto	15
3.2.1	I reati commessi all'estero	16
3.3	Le Linee Guida elaborate da Confindustria	16
4	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	16
4.1	Finalità e struttura	16
4.2	Destinatari	17
4.3	Approvazione, attuazione e aggiornamento del Modello 231: ruoli e responsabilità	18
5	L'Organismo di Vigilanza	18
5.1.1	Composizione, nomina e permanenza in carica	19
5.1.2	Requisiti	19
5.1.3	Autonomia ed indipendenza	19
5.2	Revoca	20
5.3	Compiti	20
5.4	Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	21
5.5	Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Sociali	22
5.6	Coordinamento tra l'OdV e gli altri organismi di vigilanza delle Società del Gruppo	22
5.7	Whistleblowing	23
6	Approccio metodologico e principi di controllo	24
6.1	Premessa	24
6.2	Mappatura delle aree a rischio e dei controlli	25
6.2.1	Principi di controllo generali e procedure aziendali	26
6.3	Responsabilità organizzative e poteri	27
6.4	Gestione delle risorse finanziarie	28
7	Formazione e diffusione del Modello	29
7.1	Formazione	29
7.2	Informazione	29
8	Sistema Disciplinare	30
8.1	Premessa	30
8.2	Destinatari, loro doveri e condotte rilevanti	31
8.3	Principi generali relativi alle sanzioni	32

8.4	Condotte sanzionabili e misure nei confronti dei dipendenti: quadri, impiegati ed operai.....	33
8.5	Misure nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti	34
8.6	Misure nei confronti dei Consiglieri non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e dei Sindaci	36
8.7	Misure nei confronti di Soggetti Terzi	37
8.8	Il procedimento di applicazione delle sanzioni	37
8.8.1	Il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti: quadri, impiegati ed operai.....	38
8.8.2	Il procedimento disciplinare nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti	38
8.8.3	Il procedimento disciplinare nei confronti dei Consiglieri non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e dei Sindaci	39
8.8.4	Il procedimento nei confronti di Soggetti Terzi.....	41

PARTE GENERALE

Definizioni

“FiberCop” o la “Società”: FiberCop S.p.A.

“Amministratori” o “Consiglieri”: membri del CdA di FiberCop

“Attività Sensibili”: le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati 231

“Chief Executive Officer” o “Amministratore Delegato”: Amministratore Delegato di FiberCop

“Codice Etico”: Codice Etico e di Condotta adottato da FiberCop

“Collegio Sindacale”: il Collegio Sindacale di FiberCop

“Comitato Etico e di Conformità”: Comitato espressione del Management presieduto dal Chief Audit Officer, composto dal Chief Compliance Officer, dal Chief Human Resources Officer e dal Chief Legal Officer. Obiettivo del Comitato è il rafforzamento della cultura aziendale basata sull’etica, l’integrità e il rispetto delle normative al fine di valorizzare la responsabilità e la trasparenza nell’ambiente di lavoro

“Consiglio di Amministrazione” o “CdA”: Consiglio di Amministrazione di FiberCop

“Decreto 231”: Decreto Legislativo n. 231/2001

“Destinatari”: tutti coloro che rivestono all’interno della Società funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei primi e tutti i dipendenti (per tali intendendosi coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato ovvero in regime di distacco), i membri degli Organi Sociali non già ricompresi nei precedenti soggetti, nonché tutti i terzi esterni alla Società (per tali intendendosi – a titolo esemplificativo, ma non esaustivo - i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, incaricati della revisione e del controllo contabile o altri soggetti) che agiscono per conto della Società nell’ambito delle attività di cui al presente Modello 231

“Gruppo Optics Holdco” o “Gruppo”: Optics Holdco S.r.l. e le sue società controllate

“Linee Guida di Confindustria”: “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001” elaborate da Confindustria il 7 marzo 2002, come di volta in volta aggiornate

“Management”: qualunque dipendente della Società che ha ruolo e responsabilità riconosciuti in Organigramma Societario

“Mappatura”: l’attività di mappatura delle aree a rischio di commissione Reati 231 e dei controlli indicata nel paragrafo 6.2 “Mappatura delle aree a rischio e dei controlli”

“Modello 231”: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da FiberCop S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 e di cui fanno parte il Codice Etico, la Procedura *Whistleblowing* e le relative procedure attuative

“Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo nominato dal CdA ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo n. 231/2001 dotato di autonomi poteri d’iniziativa e controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello 231 e di curarne l’aggiornamento

“Organi Sociali”: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società

“Organigramma Societario”: l’organigramma aziendale di tempo in tempo vigente pubblicato sulla intranet aziendale

“Optics Holdco”: Optics Holdco S.r.l. (Holdco), socio unico di FiberCop

“Parte Generale”: sezione del presente documento che descrive i contenuti del Modello 231 indicati nel paragrafo 4.1 *“Finalità e struttura”*

“Parte Speciale”: sezione del presente documento che descrive i contenuti del Modello 231 indicati nel paragrafo 4.1 *“Finalità e struttura”*

“Processi Sensibili”: i processi che regolano le Attività Sensibili

“Reati 231”: i reati previsti dal Decreto 231, indicati nel paragrafo 3.2 *“Le fattispecie di reato presupposto”* e descritti nel dettaglio nell’allegato 4 - Annesso tecnico normativo

“Sindaci”: i membri del Collegio Sindacale di FiberCop

“Sistema di Gestione Anticorruzione” o “SGA”: sistema di gestione per la prevenzione della corruzione adottato da FiberCop secondo lo standard ISO 37001, di cui è parte integrante la Policy Anticorruzione che definisce gli standard e le regole di comportamento da adottare per la prevenzione della corruzione all’interno della Società, pubblicata sul sito internet (www.fibercop.it)

“Sistema Disciplinare”: definisce le sanzioni applicabili in caso di violazione del Modello 231

“Società Controllata”: si intende ogni società controllata, direttamente o indirettamente, da Holdco

“Soggetti Apicali”: i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell’ente ex art. 5, co 1 del Decreto 231

“Soggetti Sottoposti”: i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di Soggetti Apicali ex art. 5, co 1 del Decreto 231

“Soggetti Terzi”: i terzi esterni alla Società (per tali intendendosi – a titolo esemplificativo, ma non esaustivo - i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, incaricati della revisione e del controllo contabile o altri soggetti) che agiscono per conto della Società nell’ambito delle attività disciplinate dal Modello 231

“Stakeholder”: ogni persona oppure organizzazione che può influenzare, essere influenzata, o percepire se stessa come influenzata da una decisione o da un’attività della Società (quali clienti, fornitori, partner, collaboratori a diverso titolo, nonché azionisti, investitori istituzionali)

“Vertice Aziendale”: gli Amministratori provvisti di delega e i Direttori Generali della Società

1 FiberCop: profili di attività, sistema di governance e struttura dei controlli interni

1.1 La Società – Profili generali

FiberCop S.p.A. è una società per azioni con sede legale in Milano, via M. Aurelio n. 24.

Si è costituita in data 1° luglio 2024 per conferimento da parte di TIM di un ramo d'azienda - composto da attività relative alla rete primaria, all'attività wholesale e dall'intera partecipazione nella controllata Telenergia¹ - in FiberCop, società che già gestiva le attività relative alla rete secondaria in fibra e rame (nata nel 2021 per accelerare lo sviluppo delle infrastrutture in fibra ottica in Italia).

La nuova FiberCop nasce come operatore wholesale di telefonia fissa che offre servizi di accesso sulle proprie reti in rame e fibra in tutta Italia alle imprese di telecomunicazioni e media.

Il perimetro FiberCop include oggi la rete fissa primaria e secondaria, le attività wholesale domestiche e i relativi asset, con un organico di circa 18 mila dipendenti.

L'ambito di attività di FiberCop comprende anche reti ad alta capacità e infrastrutture di trasporto, nonché servizi di monitoraggio, diagnostica, supporto all'installazione e servizi di manutenzione, assicurando il massimo livello di qualità, sicurezza e affidabilità.

FiberCop rappresenta oggi l'infrastruttura di rete più avanzata e capillare a disposizione degli operatori con oltre 26 milioni di chilometri di fibra ottica e una copertura ultrabroadband (FTTX) superiore al 95% delle linee attive. L'azienda offre agli operatori un'ampia gamma di soluzioni innovative e sostenibili che contribuiranno ad accelerare la digitalizzazione del Paese.

Dal 22 maggio 2025 FiberCop controlla al 100% FiberCop Insurance Broker S.r.l. avente ad oggetto lo svolgimento di attività di intermediazione assicurativa.

La Società, da statuto, ha per oggetto, direttamente od indirettamente tramite società controllate o partecipate:

- a. la progettazione, la costruzione, l'acquisizione, la gestione, la manutenzione, l'esercizio, lo sviluppo, la commercializzazione e l'affitto di: (i) reti e sistemi di comunicazione elettronica, di sistemi elettrici ed elettronici per comunicazioni e dei relativi apparati degli uni e degli altri, in ogni forma e modalità; (ii) servizi di comunicazioni, quali anche risultanti dall'evoluzione delle tecnologie nonché la commercializzazione di prodotti, servizi, reti e sistemi di comunicazioni, informatici ed elettronici, e in genere di soluzioni ICT (Information Communication Technology);
- b. lo sviluppo, realizzazione, acquisizione, manutenzione, esercizio e gestione di impianti di generazione, trasporto, distribuzione e commercializzazione di energia da fonti rinnovabili o convenzionali, nonché la prestazione a terzi di servizi funzionali a tale scopo;
- c. la progettazione, la costruzione, lo sviluppo, l'acquisizione, la gestione, la manutenzione, l'esercizio, la vendita e l'affitto di proprietà immobiliari anche funzionali alla erogazione dei servizi di cui ai punti

¹ Telenergia S.r.l. è stata oggetto di successivo scorporo da FiberCop e attualmente è interamente controllata da EnerCop che, a sua volta, è controllata al 100% da Optics Holdco analogamente a FiberCop.

precedenti. A tal fine la società potrà anche concedere diritti reali sui medesimi immobili in favore sia di società del gruppo che di terzi;

d. la prestazione, sia verso società del gruppo che verso terzi, di servizi amministrativi, contabili, societari, di amministrazione finanza e controllo e risorse umane, di servizi di gestione di assets mobiliari e immobiliari, di servizi di ingegneria e progettazione e degli ulteriori servizi ancillari funzionali allo svolgimento delle attività incluse nell'oggetto sociale.

La società FiberCop S.p.A. è una società per azioni organizzata secondo l'ordinamento giuridico della Repubblica Italiana dove ha sede legale.

L'assetto organizzativo di FiberCop è rappresentato nell'Organigramma Societario, pubblicato sul portale intranet aziendale.

*

Nell'ambito delle attività sopra descritte la Società è soggetta alla normativa Golden Power, che attribuisce allo Stato poteri speciali nei settori della difesa e sicurezza nazionale, nonché nei settori di rilevanza strategica, tra cui quello delle comunicazioni.

In particolare, con DPCM 16 gennaio 2024 sono state emanate specifiche prescrizioni per FiberCop, tra le quali l'istituzione di un'Organizzazione di Sicurezza diretta dal Funzionario alla Sicurezza, con funzioni di controllo e supervisione di tutte le attività svolte nei diversi ambiti aziendali al fine di garantire una gestione degli asset rilevanti coerente con la predetta normativa.

In linea con quanto stabilito dal Decreto, pertanto, la Società si è dotata di un'Organizzazione di Sicurezza e ne ha affidato la direzione al Funzionario alla Sicurezza; l'attuale assetto organizzativo aziendale prevede infatti che il Funzionario alla Sicurezza ricopra l'incarico di Chief Security Officer, con la responsabilità di garantire il presidio in materia di sicurezza nazionale e la gestione delle informazioni classificate, dei rapporti con gli Enti istituzionali preposti e delle prestazioni dedicate all'AG per le telecomunicazioni.

Attraverso le articolazioni della Funzione Chief Security Officer, alla quale riporta inoltre funzionalmente la struttura aziendale preposta alla Cyber Security, l'Organizzazione di Sicurezza supervisiona quindi i processi di gestione del rischio ICT, della business continuity, della tutela fisica degli asset, le attività di prevenzione e contrasto dei fenomeni fraudolenti esterni ed interni; gestisce altresì il rapporto con gli Enti istituzionali preposti e con le Istituzioni competenti in occasione degli eventi critici o dei grandi eventi, garantendo pertanto il pieno rispetto degli adempimenti previsti dalla citata normativa Golden Power.

In attuazione di quanto disposto dal citato DPCM l'Organizzazione di Sicurezza ha pertanto emanato specifiche linee guida, formalizzate con l'emanazione del documento Istituzionale "Linee Guida Golden Power", il quale disciplina, tra l'altro, tutti i presidi di controllo dei processi aziendali in materia.

Nel quadro delle disposizioni attinenti la sicurezza nazionale FiberCop è, altresì, tenuta al rispetto della normativa sul Perimetro di Sicurezza Nazionale Cibernetica, finalizzata ad assicurare un livello elevato di sicurezza delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici, degli operatori pubblici e privati con sede in Italia, che assicurano la prestazione di un servizio essenziale per il mantenimento di attività civili, sociali o economiche, fondamentali per gli interessi dello Stato e dal cui malfunzionamento, interruzione, anche parziali, ovvero utilizzo improprio, possa derivare un pregiudizio per la sicurezza nazionale. Tali adempimenti

vengono assicurati dalla Società attraverso la supervisione dell'Organizzazione di Sicurezza che provvede a coordinare le necessarie attività delle competenti funzioni.

L'Organizzazione stessa provvede, inoltre, a tutte le attività di FiberCop relative alla gestione delle informazioni classificate ovvero coperte da segreto di Stato; le stesse sono assoggettate a specifiche disposizioni in coerenza con la L. n. 124/2007 "Sistema di informazione per la sicurezza della Repubblica e nuova disciplina del segreto", al DPCM 6 novembre 2015, n. 5 recante "Disposizioni per la tutela amministrativa del segreto di Stato e delle informazioni classificate e a diffusione esclusiva" - Testo coordinato con le disposizioni contenute nel DPCM 2 ottobre 2017 n. 3 e, pertanto, risultano escluse dall'ambito di applicazione del Modello Organizzativo 231.

In ottemperanza alle norme FiberCop adotta un sistema di misure restrittive, in relazione all'accesso alle "informazioni classificate" - limitato esclusivamente a personale delegato della Società munito di specifica abilitazione (NOS - Nulla Osta di Sicurezza) - e alla gestione di informazioni definite "Esclusivo Italia", relative ad asset strategici per la sicurezza nazionale.

1.2 Attività di indirizzo e coordinamento da parte di Optics Holdco

Ai sensi dell'art. 2497 c.c., Optics Holdco esercita l'attività di direzione e coordinamento nei confronti di FiberCop anche mediante la promozione di omogenei sistemi di controllo interno e di gestione dei rischi.

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

In tale contesto la Società aderisce e dà attuazione al Codice Etico, si dota di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi delle discipline sulla responsabilità anche penale delle persone giuridiche e delle società, nonché di un idoneo sistema di controllo interno e gestione dei rischi.

1.3 Il sistema di governance: principali aspetti

La Società adotta un sistema di governance di tipo tradizionale che prevede un organo con funzioni di amministrazione (Consiglio di Amministrazione) ed uno con funzioni di controllo (Collegio Sindacale).

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea dei soci, e composto da un numero di amministratori compreso tra un minimo di 3 e un massimo di 20, la cui nomina è regolata dalla legge e dallo Statuto, che ne disciplina altresì competenze e funzionamento.

Il Consiglio di Amministrazione definisce le linee di indirizzo del sistema di controllo interno, verificandone l'astratta adeguatezza, efficacia e corretto funzionamento, in modo da far sì che i principali rischi aziendali possano essere correttamente identificati e gestiti nel tempo.

Per quanto attiene al Collegio Sindacale, questo viene eletto dall'Assemblea e si compone di tre sindaci effettivi. Vengono nominati anche due sindaci supplenti.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

I bilanci della Società sono soggetti a revisione legale da parte di revisore esterno nominato dall'Assemblea.

Gli aspetti relativi alle modalità di nomina, sostituzione e revoca degli Amministratori, dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, del funzionamento (convocazioni, deliberazioni, rappresentanza della società), nonché le modalità di remunerazione degli stessi, sono disciplinate dalla legge e dallo Statuto di FiberCop a cui si rinvia.

All'interno del Consiglio di Amministrazione potrebbero essere costituiti specifici comitati (e.s. Comitato per le nomine e la remunerazione, Comitato per il controllo e i rischi, Comitato sostenibilità e strategie e Comitato parti correlate) con funzioni consultive, propositive o istruttorie, secondo appositi regolamenti, che recano altresì le rispettive regole di funzionamento.

Ciascun comitato prevede la presenza di un Presidente che ne coordina le riunioni (oggetto di verbalizzazione) e informa il plenum consiliare degli argomenti trattati in occasione della prima riunione utile.

Al riguardo, il CdA si avvale dell'istruttoria svolta dal CCR, laddove costituito, che riferisce specificamente in materia in occasione dell'esame di bilancio e relazione semestrale.

1.4 Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi

Il Gruppo è dotato di un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (di seguito anche "Sistema di Controllo Interno") che si articola ed opera secondo best practice di riferimento e framework metodologici maggiormente riconosciuti e diffusi a livello internazionale. Esso è parte integrante del generale assetto organizzativo della Società e contempla una pluralità di attori che agiscono in modo coordinato in funzione delle rispettive responsabilità.

In particolare, il Sistema di Controllo Interno è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire – attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi – una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati e con le norme vigenti.

Il Sistema di Controllo Interno è un processo finalizzato a perseguire i valori di *fairness* sostanziale e procedurale, di trasparenza e di *accountability*, ritenuti fondamentali dell'agire d'impresa di FiberCop, nel rispetto di quanto statuito dal Codice Etico e di Condotta.

Tale processo, oggetto di continua verifica in ottica di progressivo miglioramento, è volto ad assicurare, in particolare, l'efficienza della gestione societaria ed imprenditoriale, la sua conoscibilità e verificabilità, l'affidabilità delle informazioni contabili e gestionali, il rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili nonché la salvaguardia dell'integrità aziendale e degli asset dell'impresa, anche al fine di prevenire frodi a danno della Società e dei mercati finanziari.

Il Sistema di Controllo Interno è costituito, sulla base delle *leading practices* in materia, da 5 componenti interconnesse operanti ad ogni livello dell'organizzazione: (i) Ambiente di controllo, (ii) Valutazione dei rischi, (iii) Attività di controllo, (iv) Informazione e Comunicazione, (v) Monitoraggio, correlati con gli obiettivi che la Società persegue.

Tutti le componenti del Sistema di Controllo Interno devono operare insieme in modo integrato al fine di fornire una ragionevole sicurezza sul raggiungimento degli obiettivi.

1.5 I Sistemi di Gestione interni adottati dalla Società

La Società si è dotata di Sistemi di gestione funzionali a regolare in maniera organica e sistematica alcuni ambiti di attività aziendale ritenuti strategici. In particolare, la Società si è dotata di un Sistema di Gestione Anticorruzione, un Sistema di Controllo Interno sull'Informativa Finanziaria, un Sistema di Information Communication & Technology Risk Management, un Sistema di Salute e Sicurezza sul Lavoro e un Sistema di Tutela Ambientale. Ove ritenuto opportuno, tali Sistemi di Gestione sono stati sviluppati secondo le rispettive norme ISO applicabili e certificati da appositi Enti certificatori.

Tali Sistemi di Gestione costituiscono presidi trasversali funzionali – tra l'altro – a prevenire il rischio di commissione di reati rilevanti dell'ambito aziendale di competenza. In quanto tali, i Manuali dei Sistemi di Gestione e tutti i documenti ad essi allegati e connessi si intendono qui richiamati e costituiscono parte integrante del Modello 231.

1.6 Il Comitato Etico e di Conformità

La Società ha istituito al suo interno un Comitato Etico e di Conformità presieduto dal responsabile funzione Compliance e composto da: responsabile funzione Legale (General Counsel); responsabile funzione Risorse Umane; responsabile funzione Audit, con lo scopo, tra l'altro, di:

1. *diffondere i principi e i valori stabiliti nel Codice Etico della medesima,*
2. *promuovere le relative politiche di compliance,*
3. *incoraggiare una cultura di etica e conformità.*

Il Comitato Etico e di Conformità, in aggiunta ai compiti ad esso attribuiti dalla Procedura Whistleblowing, cui si rinvia, ha i seguenti ulteriori compiti principali:

- *diffondere, promuovere e garantire il rispetto dei principi e valori definiti nel Codice Etico e del Modello Organizzativo 231 della Società;*
- *valutare le segnalazioni ricevute tramite canale Wistleblowing di presunte violazioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo 231 nonché esaminare specifici casi di potenziali non conformità sottoposti dalla Funzione Compliance;*
- *individuare le aree di miglioramento/integrazioni al Modello Organizzativo 231 e di coordinare la realizzazione dei relativi piani attuativi;*
- *il Comitato svolge altresì attività propositiva ed informativa nei confronti del Presidente e Amministratore Delegato, dell'Organismo di Vigilanza (ODV) nonché del Consiglio di Amministrazione, anche attraverso eventuali comitati endoconsiliari di propria emanazione;*
- *armonizzare il processo permanente di razionalizzazione/aggiornamento delle regole di compliance interne con le relative verifiche e la gestione delle possibili segnalazioni di violazione;*
- *coordinare l'implementazione degli input che arrivassero dalle funzioni operative nell'ambito del sistema di compliance e della sua attuazione pratica;*
- *coordinare la realizzazione di piani attuativi in ambito compliance;*

- *garantire adeguati flussi informativi in proposito al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.*

1.7 Enterprise Risk Management

FiberCop ha adottato un modello di *Enterprise Risk Management* ("ERM") in continua evoluzione e allineato alle normative e agli standard internazionali (es. COSO Framework e UNI ISO 31000). L'obiettivo di tale modello è di identificare, valutare e monitorare i rischi che possono compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali, ivi inclusi quelli di natura ESG. Il processo di ERM è parte integrante del sistema di governo e controllo aziendale e rappresenta uno strumento chiave a supporto del processo decisionale e della continuità/sostenibilità del business.

A partire dall'analisi del business plan e del contesto nel quale FiberCop opera, il processo di ERM garantisce l'identificazione, la valutazione e il monitoraggio dei rischi rilevanti, anche attraverso specifici KRI (Key Risk Indicators), e supporta le funzioni operative nella definizione e implementazione delle azioni di mitigazione e miglioramento. In tale processo, sono considerati anche i rischi emergenti (emerging risk), ovvero temi su cui persistono elementi di evoluzione che potrebbero incidere sul più ampio profilo di rischio dell'azienda.

Inoltre, l'ERM garantisce il reporting verso il vertice e gli organi di controllo sull'evoluzione del profilo di rischio aziendale nonché i flussi informativi verso le altre funzioni di controllo al fine di consentire la coerenza e integrazione delle valutazioni e adottare un approccio olistico alla gestione dei rischi, oltre che rafforzare il più ampio Sistema di Controllo Interno aziendale.

2 Il Codice Etico e di Condotta

La Società adotta un Codice Etico e di Condotta (Codice Etico) quale componente fondante del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di FiberCop, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari rappresenti la fondamentale condizione del successo dell'impresa.

Il Codice Etico è periodicamente soggetto a verifica ed aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Codice Etico è disponibile sul portale intranet e sul sito della Società (www.fibercop.it) ed è integralmente richiamato dal presente Modello 231, di cui costituisce parte integrante (allegato 1).

Il rispetto del Codice Etico nell'espletamento delle proprie attribuzioni e responsabilità costituisce un dovere dei componenti degli Organi Sociali, del Management, dei prestatori di lavoro. Il rispetto del Codice Etico deve essere garantito anche dai collaboratori esterni, nonché, là dove previsto dal sistema procedurale aziendale, dai terzi in rapporti d'affari con FiberCop.

Le policy, le procedure, i regolamenti e le istruzioni operative sono volti ad assicurare che i valori del Codice Etico siano rispecchiati nelle condotte della Società e di tutti i suoi destinatari.

La violazione dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare previsto dal Modello 231 (successivo paragrafo 8 "Sistema Disciplinare").

3 La responsabilità amministrativa degli enti: cenni normativi

Il Decreto 231, avente ad oggetto la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato².

Si tratta di una particolare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere, per specifici reati e illeciti amministrativi commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

Il Decreto 231 rappresenta un intervento di grande portata normativa in cui, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, si aggiunge, al ricorrere dei presupposti di legge ivi richiamati, quella dell'ente.

Le disposizioni contenute nel Decreto 231 ai sensi dell'art. 1, comma 2, si applicano a:

- enti forniti di personalità giuridica;
- società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ai sensi del successivo comma 3, restano invece esclusi dalla disciplina in oggetto:

- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali;
- gli altri enti pubblici non economici;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità è ascrivibile all'ente ove i reati, indicati dal Decreto 231, siano stati commessi da soggetti legati a vario titolo all'ente stesso.

L'art. 5 del Decreto 231, infatti, indica quali soggetti dalla cui condotta può discendere una responsabilità ai sensi del Decreto 231:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'ente (Soggetti Apicali);
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (Soggetti Sottoposti).

Il riconoscimento della responsabilità dell'ente, inoltre, presuppone che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti sopra indicati *“nell'interesse o a vantaggio della società”* ai sensi dell'art. 5, comma 1, Decreto 231 (criterio di imputazione oggettivo).

I due requisiti dell'interesse e vantaggio sono autonomi e non sovrapponibili³.

² La disciplina è stata elaborata su impulso dell'Unione Europea e dell'OCSE che hanno adottato da tempo convenzioni in tema di lotta alla corruzione. Il Legislatore italiano, con l'art. 11 della Legge delega n. 300/2000 e il D.Lgs. n. 231/2001, ha provveduto a recepire nel nostro ordinamento gli obblighi delle suddette convenzioni internazionali.

³ In particolare, nell'interpretazione della giurisprudenza di legittimità, l'interesse consiste in un indebito arricchimento prefigurato dall'ente, anche se eventualmente non realizzato, in conseguenza dell'illecito, secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo

L'elemento dell'interesse o vantaggio dell'ente alla commissione del reato deve sussistere tanto in relazione ai reati dolosi che a quelli colposi previsti dal Decreto 231.

In forza dell'art. 5, comma 2, Decreto 231, l'ente non risponderà nell'ipotesi in cui i Soggetti Apicali o i Soggetti Sottoposti abbiano agito *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"*.

All'art. 9 del Decreto 231 sono previste le sanzioni che possono essere inflitte all'ente. Precisamente, esse sono:

- le sanzioni pecuniarie;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- il commissariamento (art. 15, Decreto 231).

Ai sensi della Legge n. 17 del 3 marzo 2023, le sanzioni interdittive non possono essere applicate laddove pregiudicherebbero la continuità dell'attività svolta negli stabilimenti industriali (o parti di essi) dichiarati di interesse strategico nazionale⁴, a condizione che l'ente abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3.1 Esonero della responsabilità dell'ente

L'art. 6 del Decreto 231 prevede l'esonero della responsabilità dell'ente per reati commessi da soggetti in posizione apicale ove questo provi che:

- siano stati predisposti ed efficacemente attuati, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare che il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (*i.e.* l'organismo di vigilanza);
- il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il modello esistente;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

e, pertanto, la sussistenza di tale requisito va accertata dal giudice "ex ante", ponendosi nel momento in cui si svolge l'azione delittuosa. Il secondo requisito è stato identificato in un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, anche se non prefigurato, ed ha quindi una connotazione essenzialmente oggettiva che, come tale, va verificata "ex post" sulla base degli effetti concretamente derivanti dalla realizzazione dell'illecito.

⁴ Cfr. Art. 1 del D.L. 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 dicembre 2012, n. 231.

Nel caso di reato realizzato da soggetto in posizione subordinata, invece, l'art. 7 del Decreto 231 condiziona l'esclusione della responsabilità dell'ente all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a garantire, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, il rispetto della legge e a prevenire situazioni a rischio reato.

Il Decreto 231 prevede, inoltre, che il modello di organizzazione, gestione e controllo debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati 231;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- stabilire obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- introdurre sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, secondo l'art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231, il modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere, ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in materia *whistleblowing*, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare di cui sopra.

3.2 Le fattispecie di reato presupposto

L'ambito applicativo del Decreto 231, alla data di approvazione del presente Modello 231, ricomprende i reati indicati nell'appendice allegata quale Allegato 4 - Annesso tecnico normativo, in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata, ricompresi nelle seguenti famiglie di reato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati societari, compreso il reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati;
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Abusi di mercato;
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Razzismo e Xenofobia;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Reati tributari;

- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione europea;
- Delitti contro il patrimonio culturale;
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- Delitti contro gli animali;
- Contrabbando;
- Reati transnazionali.

Ogni eventuale imputazione all'ente di responsabilità derivanti dalla commissione di una o più delle fattispecie di reato non vale ad escludere quella personale di chi ha posto in essere la condotta criminosa.

3.2.1 I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto 231 stabilisce che gli enti rispondano anche dei reati commessi all'estero, alla duplice condizione che essi abbiano la loro sede principale in Italia e che ricorrano i casi e le ulteriori condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale affinché il cittadino e lo straniero possano essere puniti secondo la legge italiana per reati commessi in territorio estero.

La norma stabilisce, altresì, che la responsabilità degli enti sia perseguita a condizione che nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. La norma prevede, infine, che, nei casi in cui il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si proceda nei confronti dell'ente solo a condizione che detta richiesta sia formulata anche nei confronti dello stesso.

3.3 Le Linee Guida elaborate da Confindustria

L'art. 6, comma 3, Decreto 231 statuisce che *"i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le *"Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001"*, originariamente riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione. Nel tempo le Linee Guida di Confindustria sono state più volte oggetto di aggiornamento, al fine di adeguarsi alle intervenute modifiche normative e/o agli interscambi orientamenti giurisprudenziali, nonché alle prassi applicative nel frattempo intervenute.

Il presente Modello 231 recepisce le indicazioni contenute nell'ultimo aggiornamento delle Linee Guida di Confindustria avendo riguardo, tra l'altro, alla struttura del modello, alle modalità di valutazione del rischio di commissione del reato e alle componenti del Sistema di Controllo Interno.

4 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

4.1 Finalità e struttura

Il presente Modello 231 si propone le seguenti finalità:

- prevenire e ragionevolmente limitare i rischi connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo ad eventuali condotte illecite che possono comportare una responsabilità della Società e l'irrogazione di sanzioni nei confronti della stessa;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza che l'eventuale commissione di comportamenti illeciti può comportare l'applicazione di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- confermare l'impegno della Società nel contrastare comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a porsi in contrasto con le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etici cui la Società si attiene;
- sensibilizzare i dipendenti della Società e i Soggetti Terzi, affinché nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti conformi al Modello 231, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati-presupposto.

Il Modello 231 si compone delle seguenti parti:

- la **Parte Generale**, che descrive la Società e il sistema di governance, richiama il Codice Etico e riporta i contenuti e gli impatti del Decreto 231, le caratteristiche generali del Modello 231, le sue modalità di adozione, aggiornamento e applicazione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il Sistema Disciplinare, nonché le attività di formazione e informazione;
- la **Parte Speciale**, che descrive nel dettaglio, con riferimento agli specifici Processi Sensibili e alle tipologie di reato ad essi associabili, la mappa delle Attività Sensibili, nonché il sistema dei controlli posti a presidio e tutela di tali attività;
- Allegati, che comprendono: a) **Codice Etico e di Condotta** (allegato 1); b) **Procedura Whistleblowing** (allegato 2); c) **Associazione processi-procedure-responsabilità** (allegato 3), matrice per famiglia di Reato 231 che mette in correlazione ciascun processo con le Attività Sensibili, i reati associabili e gli strumenti normativi aziendali che lo governano (governance documentale), indicando per ciascun processo i soggetti coinvolti e le relative responsabilità (secondo la rappresentazione *Responsible, Accountable, Consulted, Informed* o RACI ove adottata); d) **Annesso tecnico normativo** (allegato 4), che contiene il dettaglio di tutti i reati previsti dal Decreto 231. Le informazioni di cui agli allegati sono oggetto di costante aggiornamento.

Il Modello 231 è parte integrante del complessivo Sistema di Controllo Interno della Società e risulta definito in ottica "cross compliance" tenendo conto dell'adozione degli specifici modelli di controllo sviluppati dalla Società, in particolare: il Sistema di Gestione Anticorruzione, il Sistema di Controllo Interno sull'Informativa Finanziaria, il Sistema di Information Communication & Technology Risk Management, il Sistema di Salute e Sicurezza sul Lavoro e Tutela Ambientale trattati nella Parte Speciale del presente Modello 231.

4.2 Destinatari

Il Modello 231 è adottato da FiberCop e si applica alla Società e a tutti coloro che rivestono all'interno della Società funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei primi e tutti i dipendenti (per tali intendendosi coloro che sono legati alla Società da un rapporto

di lavoro subordinato ovvero in regime di distacco), i membri degli Organi Sociali non già ricompresi nei precedenti soggetti, nonché tutti i terzi esterni alla Società (per tali intendendosi – a titolo esemplificativo, ma non esaustivo – i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, incaricati della revisione e del controllo contabile o altri soggetti) che agiscono per conto della Società nell’ambito delle attività di cui al presente Modello 231 (i “**Destinatari**”).

4.3 Approvazione, attuazione e aggiornamento del Modello 231: ruoli e responsabilità

La Parte Generale e la Parte Speciale del Modello 231 sono adottati dal CdA di FiberCop mediante apposita delibera, sentito il parere dell’Organismo di Vigilanza. Il Codice Etico è adottato con delibera del CdA della Società, mentre le procedure attuative del Modello 231 sono adottate secondo quanto previsto da specifica procedura.

Il Modello 231 è uno strumento dinamico, che incide sull’operatività aziendale e che a sua volta deve essere verificato e aggiornato alla luce dei riscontri applicativi, così come dell’evoluzione del quadro normativo di riferimento e delle eventuali modifiche intervenute nell’organizzazione aziendale.

L’Organismo di Vigilanza cura l’aggiornamento del Modello 231 sottoponendo al Consiglio di Amministrazione le modifiche e/o integrazioni che si rendano necessarie alla luce di variazioni normative, organizzative o all’esito della concreta attuazione del Modello 231. A tal fine l’Organismo di Vigilanza si avvale del Comitato Etico e di Conformità e del supporto della Funzione Compliance di FiberCop.

5 L’Organismo di Vigilanza

Il Decreto 231 all’art. 6 comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l’esonero della responsabilità amministrativa dell’ente, l’istituzione di un apposito organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui è affidato specificamente il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza del modello nonché di curarne l’aggiornamento.

In assenza di indicazioni specifiche nel Decreto 231 circa la composizione dell’organismo di vigilanza, i relativi requisiti sono stati individuati dalla giurisprudenza, dalla dottrina e dalle Linee Guida di Confindustria e possono essere così identificati:

- **Professionalità:** il complesso di competenze di cui l’organismo di vigilanza deve essere dotato per poter svolgere efficacemente la propria attività, consistente in specifiche conoscenze in ambito giuridico, economico, delle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi;
- **Autonomia ed Indipendenza:** la libertà di iniziativa e l’assenza di qualsivoglia forma di interferenza o condizionamento che provenga dall’interno o dall’esterno dell’ente, avendo anche riguardo alla disponibilità delle risorse necessarie all’effettivo ed efficace svolgimento dell’incarico;
- **Onorabilità:** l’assenza di circostanze che possano minare o condizionare l’integrità dei membri dell’organismo di vigilanza compromettendone l’indipendenza e affidabilità;
- **Continuità di azione:** la costante e continuativa attività di controllo e verifica sull’attuazione del Modello 231 in modo da garantirne la reale efficacia.

5.1.1 Composizione, nomina e permanenza in carica

FiberCop ha aderito all'opzione normativa prevista dall'art. 6, comma 4-bis del Decreto 231 (introdotto dalla Legge n. 183/2011), prevedendo l'attribuzione al Collegio Sindacale dei compiti di Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione di FiberCop, pertanto, ha deliberato l'attribuzione al Collegio Sindacale delle funzioni di Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione, in tale sede e, successivamente con regolare periodicità, provvede a verificare la sussistenza ed il mantenimento dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei membri dell'OdV di cui al successivo par. 5.1.2.

In sede di nomina, i componenti del Collegio Sindacale si impegnano a svolgere le funzioni di OdV loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione, all'osservanza del Modello 231, nonché a comunicare tempestivamente agli altri membri dell'OdV e al Presidente del CdA qualsiasi eventuale variazione in ordine al possesso dei requisiti sopra richiamati. La figura di Presidente dell'OdV coincide con quella di Presidente del Collegio Sindacale.

La durata in carica dei membri dell'OdV coincide con quella dei membri del Collegio Sindacale.

5.1.2 Requisiti

Per quanto riguarda i requisiti soggettivi di eleggibilità, onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza si rinvia a quanto previsto dalla normativa esterna ed interna vigente per il Collegio Sindacale. Il venir meno di uno di tali requisiti costituisce o può costituire motivo di ineleggibilità, decadenza o revoca ai sensi della disciplina di legge applicabile per i membri del collegio sindacale di società per azioni e dello statuto sociale.

5.1.3 Autonomia ed indipendenza

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello 231.

L'autonomia e l'indipendenza, delle quali l'OdV deve disporre, sono assicurate anche dalla collocazione, indipendente da qualsiasi funzione aziendale e dal Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale all'interno dell'assetto di governance di FiberCop, dal possesso dei requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri del Collegio Sindacale, nonché dal fatto che le attività poste in essere dall'OdV non sono sindacate da alcun altro organo della Società o funzione aziendale, fatto salvo il potere-dovere del CdA di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'OdV, al fine di garantire l'efficace adozione e attuazione del Modello 231.

L'OdV dispone di un budget annuale assegnato dal Consiglio di Amministrazione, che ha facoltà di utilizzare liberamente.

Inoltre, all'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, né poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

I membri dell'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni, non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con FiberCop derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o

professionale. Nel caso dette situazioni emergano, il componente interessato è tenuto ad informare immediatamente gli altri membri dell'OdV, astenendosi dal partecipare alla discussione.

Ove necessario, l'OdV può avvalersi dell'ausilio e del supporto di consulenti esterni, fermo restando che l'OdV risulta responsabile in via esclusiva della vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231.

5.2 Revoca

La revoca dei membri dell'OdV è consentita solo per giusta causa, nelle circostanze e con le modalità previste per i membri del Collegio Sindacale.

Costituisce, in ogni caso, giusta causa di revoca delle funzioni di OdV attribuite al Collegio Sindacale:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- una sentenza di condanna della Società, ancorché non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento), per uno dei reati previsti dal Decreto 231 ove risulti dagli atti – anche in via incidentale - l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto 231.

5.3 Compiti

L'OdV svolge sul piano generale i seguenti compiti:

- vigila sull'effettività del Modello 231 e sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello 231, anche attraverso verifiche in merito alle forme e alle modalità di svolgimento delle attività formative;
- verifica nel tempo l'adeguatezza del Modello 231, valutando la concreta idoneità a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231 e dai successivi provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;
- monitora e promuove l'aggiornamento del Modello 231, al fine di adeguarlo al quadro normativo di riferimento, alle modifiche della struttura organizzativa aziendale e ogni qual volta lo ritenga comunque opportuno, soprattutto là dove a seguito dell'attività di vigilanza si siano rilevate significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
- trasmette alle funzioni preposte gli esiti dell'istruttoria svolta relativamente alla inosservanza o infrazione del Modello 231 per l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari ai sensi del successivo paragrafo 8 "Sistema Disciplinare";
- verifica l'effettiva attuazione del Modello 231, in particolare attraverso la programmazione di un piano di controlli, nonché lo svolgimento di specifiche verifiche (c.d. interventi di audit spot).

Lo svolgimento dei compiti da parte dell'OdV avviene in modo da garantire un'operatività costante e continuativa nel tempo.

A tal fine, l'OdV si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito regolamento interno.

L'OdV garantisce la tracciabilità e la conservazione della documentazione prodotta e acquisita nell'ambito dell'espletamento dei propri compiti (verbali, relazioni, informative, *report*, flussi informativi, etc.) secondo le modalità previste nel citato regolamento interno.

Al fine di consentire lo svolgimento dei compiti sopra descritti, l'OdV:

- predispone un piano annuale dei controlli nell'ambito delle strutture e funzioni della Società, ferma restando la possibilità di effettuare controlli a sorpresa;
- ha libero accesso agli atti della Società;
- interagisce con il Consiglio di Amministrazione della Società e con le funzioni aziendali per quanto ritenuto funzionale all'attività di vigilanza e, a tal fine, può richiedere, in caso di necessità, l'audizione diretta dei dipendenti e degli Amministratori;
- intrattiene interlocuzioni periodiche con la società di revisione ed eventualmente con gli altri attori del Sistema di Controllo Interno (Responsabile *Chief Legal Officer*, Responsabile Funzione *Audit*, Responsabile Funzione *Compliance*, *Dirigente Preposto*, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, Data Protection Officer, etc.);
- si coordina con la Funzione *Compliance* e con la Funzione *Audit* per gli aspetti di rispettiva competenza.

In particolare, la Funzione *Compliance*, oltre allo svolgimento delle attività già richiamate nel presente Modello 231, supporta l'OdV con riferimento a: aggiornamento del Modello 231 e monitoraggio dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia di responsabilità degli enti; attività di *risk assessment*; definizione del piano annuale dei controlli ed effettuazione delle verifiche ivi previste; monitoraggio sui flussi informativi ordinari come più oltre richiamati (cfr. successivo paragrafo 5.4 *Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza*); comunicazione e formazione⁵.

5.4 Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231 richiede la previsione nel Modello 231 di obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento necessario per garantire da parte dell'OdV l'attività di vigilanza sull'efficacia ed adeguatezza nonché sull'osservanza del Modello 231 e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi della commissione di un reato.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmessi all'OdV da parte dei Destinatari del Modello 231 le informazioni concernenti:

- ogni violazione, anche potenziale, del Modello 231 e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto 231;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali

⁵ Cfr paragrafi: 4.3 *Approvazione, attuazione e aggiornamento del Modello 231: ruoli e responsabilità*; 6.2 *Mappatura delle aree a rischio e dei controlli*; 7.1 *Formazione*

si evinca lo svolgimento di attività di indagine nei confronti dei Destinatari per i Reati 231, nonché provvedimento e/o notizie provenienti da altre Autorità che possano assumere rilievo a tal fine;

- eventi e atti da cui emerga il rischio di lesioni all'integrità dei lavoratori e ogni altro aspetto in tema di misure antinfortunistiche e di salute e igiene sul lavoro nonché in materia ambientale potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Sono inoltre previsti flussi informativi con periodicità trimestrale verso l'OdV, disciplinati da linea guida aziendale richiamata nella Parte Speciale del Modello 231.

È altresì prevista attività di *reporting* nei confronti dell'OdV da parte della Funzione *Compliance* e della Funzione *Audit* per gli ambiti di rispettiva competenza sopra riportati.

In questo ambito, l'OdV è informato relativamente al sistema delle deleghe e procure aziendali e all'Organigramma Societario come di volta in volta aggiornati.

Per quanto attiene ai flussi informativi relativi all'applicazione del Sistema Disciplinare si rimanda al successivo paragrafo 8 "*Sistema Disciplinare*".

5.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Sociali

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione con apposita relazione semestrale, in merito all'esito delle attività di vigilanza svolte nel corso del periodo, con particolare riferimento al monitoraggio dell'attuazione del Modello 231 ed alle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

La relazione semestrale avrà altresì ad oggetto le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, che possano comportare violazioni delle prescrizioni del Modello 231 e gli interventi correttivi e migliorativi del Modello 231 proposti ed il loro stato di attuazione.

In caso di grave violazione del Modello 231 o di rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto 231, l'OdV informa tempestivamente il CdA, previa informativa al Presidente del CdA e all'Amministratore Delegato.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato potranno in ogni momento presentare richiesta di convocazione dell'OdV, al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello 231 e a situazioni specifiche direttamente e indirettamente inerenti all'applicazione del Modello 231 e/o all'attuazione dello stesso.

5.6 Coordinamento tra l'OdV e gli altri organismi di vigilanza delle Società del Gruppo

Le società del Gruppo nell'adottare il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo, nominano un organismo di vigilanza tenuto conto delle dimensioni e della struttura organizzativa di ciascuna società.

L'OdV, anche sulla scorta di quanto previsto dai Modelli 231 delle altre società del Gruppo, provvede a scambiare informazioni rilevanti con gli organismi di vigilanza delle Società Controllate al fine di acquisire, sulla base delle reciproche esperienze, elementi utili in vista dell'implementazione dei rispettivi sistemi di

controllo interno, ferma restando l'autonomia di ciascuno nell'esercizio della propria attività di vigilanza e l'obbligo di riservatezza in merito all'attività di controllo svolta.

5.7 Whistleblowing

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937 – sostituisce le disposizioni previgenti in materia *whistleblowing* previste dal Decreto 231 per il settore privato (e dalla legge n. 179/2017 -per il settore pubblico), raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (e dell'amministrazione pubblica), di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023 che, tra l'altro, ha abrogato le disposizioni di cui all'art. 6, comma 2-ter e comma 2-quater, e modificato l'art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231, FiberCop adotta una procedura segnalazioni ("Procedura *Whistleblowing*") che costituisce parte integrante del Modello 231 (allegato 2) e disciplina il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni.

In particolare, la Procedura *Whistleblowing*:

- prevede canali interni che consentono a chiunque di segnalare informazioni su violazioni di leggi (comprese disposizioni normative europee) e regolamenti, del Codice Etico, del Modello 231 nonché del sistema di regole e procedure vigenti in FiberCop;
- garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione;
- contempla misure di protezione per gli autori della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché per gli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023 (ad esempio, facilitatori, colleghi ecc.);
- vieta il compimento di ogni forma di ritorsione a danno della persona che effettua una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché degli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023 (ad esempio, ai facilitatori, ai colleghi ecc.).

Nel rispetto dell'art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231 e del d.lgs. n. 24/2023, il presente Modello 231 estende l'applicazione di cui al Sistema Disciplinare anche nei confronti di chi viola le norme sulla gestione della segnalazione e/o le misure poste a tutela del segnalante, nonché nei confronti del segnalante nei casi di cui all'articolo 16, comma 3, del d.lgs. n. 24/2023, salvo quanto previsto dall'articolo 21, comma 1, lettera c) del d.lgs. n. 24/2023 (cfr. *infra* paragrafo 8 Sistema Disciplinare).

Le segnalazioni, anche in forma anonima, possono essere trasmesse attraverso il Portale informatico, accessibile dalla pagina dedicata al *Whistleblowing* presente sia sul sito internet della Società sia sulla intranet aziendale.

Le segnalazioni possono essere altresì trasmesse in forma orale, tramite sistemi di messaggistica vocale, al Numero Verde indicato sulla pagina dedicata al "*Whistleblowing*" presente sia sul sito internet della Società

che sulla intranet aziendale. Il canale orale è gestito operativamente dalla Funzione Compliance, con le garanzie di riservatezza previste dalla Procedura *Whistleblowing*.

Il segnalante può inoltre chiedere di effettuare una segnalazione orale mediante un incontro diretto il personale della Funzione Compliance preposto alla gestione del canale di segnalazione.

L'owner del processo di gestione delle Segnalazioni è la Funzione Compliance di FiberCop, che riporta periodicamente al Comitato Etico e di Conformità e ove necessario agli organi societari.

Per ulteriori approfondimenti rispetto a quanto illustrato nel presente paragrafo si rimanda alla Procedura *Whistleblowing*.

6 Approccio metodologico e principi di controllo

6.1 Premessa

Il Modello 231 si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di processi, procedure e attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto 231.

Con particolare riferimento all'attività di controllo per ciascun processo/attività a rischio la Società ha previsto:

- **Standard di Controllo Generali** ovvero applicabili indipendentemente dal processo e/o dall'attività a rischio (Segregazione di compiti, ruoli e responsabilità, tracciabilità delle attività e dei controlli, definizione di adeguati ruoli e responsabilità di processo, regolamentazione delle attività mediante norme aziendali);
- **Standard di Controllo Specifici** ovvero specificatamente definiti per la gestione dei singoli Processi/Attività Sensibili;
- **Standard di Controllo Trasversali** ovvero definiti per il governo di altre tematiche di compliance rilevanti, ma aventi una ricaduta in termini di rafforzamento in termini di presidio dei Processi/Attività Sensibili quali, ad esempio, il Sistema di Controllo Interno sull'Informativa Finanziaria e *Safety Management System*;
- **Area del Fare e del Non fare Trasversale e Indicazioni Comportamentali di processo** in cui si esplicitano le prescrizioni e/o divieti per tutti i processi indistintamente, ovvero, per ciascun processo e attività sensibile.

La valutazione del sistema dei controlli di FiberCop finalizzata all'adozione del presente Modello 231 ha considerato le fattispecie di illecito contemplate dal Decreto 231 in vigore al momento dell'effettuazione dell'analisi e ha ritenuto tali fattispecie di interesse per la Società, in considerazione della sua organizzazione e della natura delle attività svolte.

Rispetto alle tipologie di illecito previste dal Decreto 231 per le quali, all'esito dell'attività di *Risk Assessment*, il rischio di commissione nell'ambito dell'operatività di FiberCop è stato valutato come estremamente

improbabile, la Società ha ritenuto comunque adeguati i presidi posti dai principi del Codice Etico, nonché dalle procedure vigenti.

Inoltre, FiberCop monitorerà, al fine di darne adeguata evidenza, le indicazioni desumibili dalla prassi applicativa, nonché l'aggiornamento delle Linee Guida di Confindustria in materia, anche al fine di implementare e/o adeguare le proprie procedure interne in materia.

6.2 Mappatura delle aree a rischio e dei controlli

L'art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto 231 dispone che il modello deve prevedere un meccanismo volto a *“individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”*.

L'individuazione degli ambiti in cui può sussistere il rischio teorico di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto 231 e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione. Da questa analisi scaturisce una mappatura delle aree a rischio e dei controlli (Mappatura).

La Mappatura costituisce il presupposto fondamentale del Modello 231, determinando l'ambito di efficacia e di operatività di tutti i suoi elementi costitutivi ed è pertanto oggetto di valutazione periodica e di costante aggiornamento, anche su impulso dell'OdV, oltre che di revisione ogni qual volta si verificano modifiche sostanziali nella struttura organizzativa della Società (per esempio costituzione/modifica di unità organizzative, avvio/modifica di attività), oppure qualora intervengano importanti modifiche legislative (per esempio, introduzione di nuove fattispecie di Reati 231).

La conduzione della Mappatura avviene, con il coinvolgimento dell'OdV, da parte del Management coordinato dal Referente 231, con il supporto della Funzione *Compliance*. La Funzione Compliance provvede a relazionare periodicamente l'OdV sulle attività svolte e le risultanze emerse.

L'aggiornamento della Mappatura deve assicurare il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- individuare le funzioni aziendali che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero essere coinvolte nelle Attività Sensibili;
- specificare le fattispecie di reato ipotizzate;
- specificare le concrete modalità realizzative del reato astrattamente ipotizzato;
- individuare gli elementi di controllo posti a presidio dei rischi-reato individuati.

Il percorso per l'adozione del presente Modello 231 ha seguito le seguenti fasi:

1) Risk Assessment

Nell'ambito del *Risk Assessment*, la Società ha condotto le seguenti attività: identificazione dei soggetti che svolgono i ruoli chiave nell'ambito delle attività di FiberCop in base a funzioni e responsabilità; raccolta ed analisi della documentazione rilevante; realizzazione delle interviste con i soggetti individuati; rilevazione delle attività a rischio di commissione Reati 231 (Attività Sensibili); individuazione dei Processi Sensibili e dei relativi standard di controllo che devono essere rispettati; valutazione del livello di rischio inerente delle attività; condivisione con i soggetti intervistati delle risultanze di questa fase.

La valutazione del livello di rischio di commissione di Reati 231 è stata effettuata considerando congiuntamente:

- incidenza attività: valutazione della frequenza e/o della rilevanza dell'attività in base a specifici driver quali-quantitativi;
- rischio di commissione reato: valutazione circa la possibilità, in astratto, di commissione di condotte illecite nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

2) Gap Analysis

A valle del *Risk Assessment*, FiberCop ha condotto l'analisi del sistema di controllo esistente ed ha effettuato la valutazione di *Gap Analysis*, ossia la rilevazione delle differenze tra presidi di controllo esistenti e i processi definiti al fine di adeguare il Sistema di Controllo Interno agli standard di controllo che devono essere necessariamente rispettati per prevenire la commissione dei Reati 231.

A chiusura della *Gap Analysis* viene effettuata la valutazione del livello di rischio residuo di commissione del reato considerando il rischio totale dell'attività calcolato secondo quanto più sopra riportato e il livello di adeguatezza degli standard di controllo esistenti.

6.2.1 Principi di controllo generali e procedure aziendali

La Società adotta i seguenti principi di controllo generali, il cui rispetto deve essere assicurato dalle procedure aziendali:

- *“ogni operazione o transazione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”.*

Con tale principio la Società intende assicurare che, specialmente nelle attività risultate a rischio, sussista un adeguato supporto documentale (c.d. *“tracciabilità”*) su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. A tal fine, è previsto che per ogni operazione si possa facilmente individuare chi ha autorizzato l'operazione, chi l'abbia materialmente effettuata, chi abbia provveduto alla sua registrazione e chi abbia effettuato un controllo sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni può essere assicurata anche tramite l'utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l'operazione, consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti.

- *“nessuno può gestire in totale autonomia un intero processo aziendale”.*

Il sistema di controllo deve assicurare il c.d. principio di *“separazione dei ruoli”*. Tale requisito può essere garantito provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le varie fasi di cui si compone il processo.

FiberCop adotta una matrice delle incompatibilità che applica i principi generali della separazione dei ruoli attraverso: il censimento delle attività significative ritenute a rischio; le correlazioni tra attività per la conseguente identificazione delle aree di incompatibilità; la valutazione delle aree a maggior rischio, sulla base del potenziale impatto conseguente.

La Funzione Compliance è responsabile per l'aggiornamento periodico della matrice delle incompatibilità, attraverso un processo di condivisione delle modifiche con le principali aree aziendali interessate e con il revisore esterno.

- *“i controlli effettuati devono essere documentati”.*

Le procedure che richiamano i controlli garantiscono la possibilità di ripercorrere le attività effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate (*self assessment*, indagini a campione, etc.) e la correttezza dei risultati emersi contenuti, per esempio, nei *report* degli audit.

Inoltre, la Società stabilisce che devono essere assicurati nelle attività a rischio emerse dalla Mappatura, nonché nei processi aziendali, i seguenti principi di controllo:

- garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio;
- definire formalmente i compiti e le responsabilità di ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio;
- attribuire i poteri decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;
- definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, quando richiesto, in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- garantire il principio di separazione dei ruoli nella gestione dei processi, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo e, in particolare, quelle dell'autorizzazione, dell'esecuzione e del controllo;
- regolamentare l'attività a rischio, prevedendo gli opportuni punti di controllo e monitoraggio (verifiche, riconciliazioni, quadrature, meccanismi informativi, ecc.);
- garantire la presenza di appositi meccanismi di *reporting* che consentano la sistematica rendicontazione da parte del personale che svolge l'attività considerata a rischio (*report* scritti, relazioni, ecc.).

6.3 Responsabilità organizzative e poteri

Come indicato dalle Linee Guida di Confindustria, l'organizzazione della Società deve essere sufficientemente formalizzata e chiara per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo, quali per esempio la contrapposizione di funzioni.

Con riferimento al sistema autorizzativo, le Linee Guida di Confindustria richiedono che i poteri autorizzativi e di firma vengano assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato, come previsto dalle deleghe e procure conferite.

In FiberCop il sistema di deleghe dei poteri è oggetto di un'apposita procedura aziendale che stabilisce le modalità attraverso cui tale sistema deve essere implementato.

Secondo i criteri previsti a livello procedurale, i poteri attribuiti sono funzionali al compimento di atti giuridici in nome e nell'interesse della Società, in coerenza con il mandato/ruolo organizzativo assegnato.

In particolare, è prevista l'adozione delle seguenti tipologie di procure:

- 1) procure di “sistema”, con le quali FiberCop svolge, per il tramite dei procuratori, attività di gestione corrente anche nei confronti dei terzi mediante atti che impegnano la Società;
- 2) procure “speciali”, con le quali vengono attribuiti poteri di rappresentanza a validità temporanea e solo per specifiche attività/operazioni;
- 3) procure di “ambiente, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro”, con le quali viene conferito il potere di rappresentanza sociale finalizzato al compimento di atti in materia di ambiente e sicurezza. In relazione a tale tipologia di procura, la procedura aziendale disciplina anche il sistema di deleghe correlato.

L’assegnazione o l’esercizio della delega tiene conto della valutazione di eventuali situazioni di conflitto di interesse riguardanti il delegato.

La procedura disciplina altresì le condizioni e gli adempimenti ai fini della revoca e del costante aggiornamento delle procure conferite.

6.4 Gestione delle risorse finanziarie

L’art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231 dispone che i modelli devono prevedere “*modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati*”.

Le Linee Guida di Confindustria raccomandano l’adozione di meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, impediscano la gestione impropria delle risorse finanziarie dell’ente.

Sempre sulla base dei principi indicati nelle suddette Linee Guida, il sistema di controllo relativo ai processi amministrativi e, in particolare, al processo di gestione delle risorse finanziarie di FiberCop si basa sulla segregazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo, segregazione che deve essere adeguatamente formalizzata e per la quale è prevista la buona tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle operazioni.

Al riguardo, FiberCop adotta procedure di gestione delle risorse finanziarie che si basano sui seguenti principi:

1. segregazione delle funzioni di richiesta, approvazione e controllo dei pagamenti;
2. appropriati livelli autorizzativi per l’approvazione dei pagamenti;
3. tracciabilità dei flussi finanziari, da intendersi come possibilità di ricostruire ex post con esattezza il percorso decisionale e formale del flusso;
4. imputazione di pagamento, cioè l’individuazione esatta del titolo giustificativo del flusso di pagamento;
5. registrazione nella documentazione dei flussi finanziari al fine del tracciamento del tipo di pagamento e relativo importo e causale;
6. esecuzione di verifiche sulla coerenza dei pagamenti rispetto alla documentazione giustificativa e sulla effettiva erogazione della prestazione corrispondente al pagamento.

7 Formazione e diffusione del Modello

7.1 Formazione

La formazione costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione del Modello 231 e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati da FiberCop, al fine di garantire una ragionevole prevenzione dei reati di cui al Decreto 231.

I requisiti che lo strumento della formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguata alla posizione ricoperta e al livello di inquadramento dei soggetti all'interno dell'organizzazione (Soggetti Apicali, Soggetti Sottoposti, neo-assunti, impiegati, dirigenti, ecc.);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda ed al profilo di rischio Reato 231 associato;
- la periodicità dell'attività di formazione deve avvenire in funzione degli aggiornamenti normativi a cui il Decreto 231 è soggetto e alla rilevanza dei cambiamenti organizzativi che la società adotta;
- la partecipazione al programma di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per verificare la presenza dei soggetti e il grado di apprendimento di ogni singolo partecipante.

A supporto dell'adozione del Modello 231, sono assicurati, per tutti i dipendenti, moduli, attività e progetti formativi sulle tematiche 231 sulla base delle seguenti logiche:

- formazione mirata, specificamente finalizzata all'aggiornamento e al miglioramento delle competenze in materia di Decreto 231 dei ruoli aziendali maggiormente coinvolti sia in termini di responsabilità definite nell'ambito del Modello 231, sia sotto il profilo dei rapporti diretti con i soggetti pubblici e i terzi in genere;
- formazione diffusa rivolta a target molto ampi della popolazione aziendale in maniera tendenzialmente indifferenziata;
- specifiche iniziative di on-boarding nei confronti dei dipendenti neoassunti a seguito dell'inserimento in organico.

Gli interventi formativi, per i quali è prevista specifica pianificazione annuale a cura della Funzione Compliance e che risulta definita e condivisa con l'OdV, trovano realizzazione attraverso:

- il raccordo tra le strutture della Funzione Compliance e quelle incaricate della formazione all'interno della Funzione Chief *Human Resources Officer* ("Funzione HRO") nel momento dell'ideazione, della progettazione e del *delivery* delle iniziative formative;
- la tracciabilità di tutte le iniziative svolte, assicurata anche da specifici sistemi di rendicontazione e supporto della Funzione HRO.

7.2 Informazione

In linea con quanto disposto dal Decreto 231 e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società promuove un'adeguata diffusione del presente Modello 231, al fine di assicurarne la piena conoscenza da parte dei Destinatari.

In particolare, si prevede che la comunicazione sia:

- effettuata mediante canali di comunicazione appropriati e facilmente accessibili sia dai dipendenti che dai Soggetti Terzi, quali il portale intranet e il sito internet della Società;
- differenziata in termini di contenuto in rapporto ai diversi Destinatari e tempestiva ai fini di consentirne l'aggiornamento.

FiberCop attua azioni di sensibilizzazione sull'etica d'impresa rispetto ai Soggetti Terzi nell'ambito dei rapporti d'affari con la Società, attraverso l'adozione di apposite clausole contrattuali che prevedono l'impegno esplicito di tali soggetti ad operare nel rispetto del Decreto 231 e a tenere un comportamento conforme ai principi e alle regole etico-comportamentali contenuti nel Modello 231, pena, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c.

8 Sistema Disciplinare

8.1 Premessa

Ai fini dell'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto 231 richiede la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare (art. 6, comma 2, lett. e) e art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231).

Il Sistema Disciplinare adottato da FiberCop è finalizzato a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle misure e regole comportamentali indicate nel Modello 231 stesso nonché nelle procedure ad esso relative, compresa la Procedura *Whistleblowing*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla circostanza che il comportamento imputato al lavoratore (sia egli subordinato, in posizione apicale o collaboratore) integri una violazione da cui scaturisca o possa scaturire un procedimento penale e/o l'applicazione di eventuali sanzioni di altra natura.

Il Sistema Disciplinare è adottato dalla Società in coerenza con i seguenti principi:

- **Specificità ed autonomia:** il Sistema Disciplinare adottato da FiberCop è finalizzato a sanzionare ogni violazione del Modello 231, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato. Il Sistema Disciplinare è, pertanto, autonomo rispetto ad altre eventuali misure sanzionatorie, essendo la Società chiamata a sanzionare la violazione del Modello 231 indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione devono essere coerenti con le norme di legge e con le regole contrattuali applicabili al rapporto in essere con la Società;
- **Idoneità:** il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione del rischio di commissione di comportamenti illeciti, avendo particolare riguardo alle condotte rilevanti ai fini dell'integrazione dei reati presupposto del Decreto 231;
- **Proporzionalità:** la sanzione deve essere proporzionata alla violazione rilevata. La proporzionalità dovrà essere valutata alla stregua di due criteri: (i) la gravità della violazione e (ii) la tipologia di rapporto di

lavoro in essere con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;

- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il Sistema Disciplinare deve essere formalizzato e deve costituire oggetto di informazione e formazione puntuale per tutti i Destinatari.

Il rispetto delle disposizioni presenti nel Modello 231 è richiesto nell'ambito dei contratti di lavoro autonomo, anche coordinati e continuativi e/o etero organizzati e di lavoro subordinato, ferma restando per questi ultimi la applicazione della disciplina di riferimento per quanto attiene alle sanzioni disciplinari (art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 - c.d. "Statuto dei Lavoratori" e CCNL applicabile).

All'Organismo di Vigilanza compete, con il supporto della Funzione HRO, il monitoraggio del funzionamento e dell'effettività del Sistema Disciplinare.

Il procedimento disciplinare è avviato su impulso della Funzione HRO o a seguito di comunicazione da parte dell'OdV di inosservanze e/o possibili infrazioni del Modello 231 alle funzioni preposte.

In particolare, all'OdV deve essere fornita informazione preventiva in merito all'eventuale proposta di archiviazione di un procedimento disciplinare o di irrogazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello 231, affinché esprima se del caso il proprio parere; il parere dell'OdV dovrà pervenire entro i termini previsti per la conclusione del procedimento disciplinare.

Lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare sono affidati, in considerazione del tipo di contratto di lavoro e/o incarico coinvolto, agli Organi Sociali e/o alle funzioni aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dalla normativa applicabile, dallo Statuto e dai regolamenti interni della Società.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti, componenti degli Organi Sociali e Soggetti Terzi in violazione del Modello 231.

8.2 Destinatari, loro doveri e condotte rilevanti

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi e alle regole sancite nel Modello 231.

Ai fini del Sistema Disciplinare, costituisce condotta rilevante per l'applicazione delle sanzioni ogni azione od omissione posta in essere - anche in concorso con altri soggetti - in violazione ai suddetti principi e regole.

In particolare, a mero titolo esemplificativo e oltre quanto previsto dalla regolamentazione aziendale di riferimento e quale specificazione della stessa, costituisce illecito disciplinare:

- l'inosservanza o la violazione delle regole etico-comportamentali previste dal Modello 231 e dal Codice Etico;
- l'omissione di segnalazioni all'OdV di violazioni del Modello 231 di cui si abbia avuto conoscenza;
- qualsiasi ritorsione da intendersi come 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 in materia di *whistleblowing* e che provoca o può provocare, in

via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023;

- l'omessa attività di verifica e analisi con riguardo alle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- le violazioni dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nei casi di cui all'articolo 16, comma 3, del d.lgs. n. 24/2023 (i.e. in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave), salvo quanto previsto dall'articolo 21, comma 1, lettera c) del d.lgs. n. 24/2023, la Società darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare, dal CCNL TLC e dalla legge.

Ogni comportamento in violazione delle previsioni del Modello 231 rappresenta, se accertato:

- nel caso di dipendenti (inclusi i dirigenti), un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 c.c. e 2106 c.c.;
- nel caso di Consiglieri e di componenti del Collegio Sindacale, l'inosservanza dei doveri loro imposti dall'ordinamento e/o dallo statuto;
- nel caso di Soggetti Terzi, grave inadempimento contrattuale tale da legittimare, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la possibilità di agire per ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari tiene dunque conto delle particolarità derivanti dalla qualifica del soggetto nei cui confronti si procede.

8.3 Principi generali relativi alle sanzioni

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è ispirata al principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità oggettiva delle violazioni commesse.

La determinazione della gravità della inosservanza o infrazione, oggetto di valutazione per l'individuazione della sanzione applicabile, è improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita l'inosservanza o l'infrazione del Modello 231 o il grado della colpa;
- la negligenza, l'imprudenza o l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione dell'inosservanza o l'infrazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere e/o prevenire l'evento;
- la rilevanza, la gravità e le eventuali conseguenze dell'inosservanza o della infrazione del Modello 231 (misurabili in relazione al livello di rischio cui la Società è esposta e diversificando, quindi, tra comportamenti non conformi e/o violazioni che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno

- comportato modesta esposizione a rischio e violazioni che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, sino alle violazioni che hanno integrato un fatto di rilievo penale);
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione del suo livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
 - eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal soggetto cui è riferibile la condotta contestata, tra le quali si annoverano, a titolo esemplificativo, (i) l'eventuale commissione di più violazioni con la medesima condotta (in tal caso, l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave), e (ii) la recidiva del soggetto agente (in termini di comminazione di sanzioni disciplinari a carico di quest'ultimo nei due anni precedenti la violazione);
 - il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione;
 - altre particolari circostanze che caratterizzano l'infrazione.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificati sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

8.4 Condotte sanzionabili e misure nei confronti dei dipendenti: quadri, impiegati ed operai

La possibile inosservanza o infrazione da parte dei lavoratori dipendenti della Società dei principi e delle singole regole comportamentali previste nel presente Modello 231 costituisce, qualora accertata, illecito disciplinare (per i dipendenti con qualifica di dirigente cfr. successivo paragrafo 8.5 *"Misure nei confronti di lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti"*).

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal Sistema Disciplinare e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (di seguito, il "CCNL TLC").

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui agli artt. 46 e ss. del CCNL TLC.

Il Sistema Disciplinare della Società è quindi basato sulle norme del codice civile in materia e sulle norme pattizie previste dal CCNL citato.

Fermi restando i criteri di valutazione della gravità dell'inosservanza o infrazione esposti al precedente paragrafo 8.3 *"Principi generali relativi alle sanzioni"*, per il personale dipendente le sanzioni applicabili alle eventuali inosservanze o infrazioni riscontrate, in applicazione del CCNL TLC sono le seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore della retribuzione base;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento disciplinare con preavviso;
- f) licenziamento disciplinare senza preavviso.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, le tipologie di inosservanze o infrazioni e le sanzioni correlate sono definite, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL, nella seguente tabella:

Tipologia di infrazione	Sanzioni
1. Inosservanza di molto lieve entità delle disposizioni impartite dalla Società e rilevanti ai sensi del Modello 231, non in grado di esporre la Società a situazioni di pericolo	Richiamo verbale ex art. 46 del CCNL TLC
2. Recidiva nelle violazioni di cui al punto 1 e/o inosservanza lieve delle disposizioni impartite dalla Società e rilevanti ai sensi del Modello 231, non in grado di esporre la Società a situazioni di pericolo	Ammonizione scritta ex artt. 46 e 47 del CCNL TLC
3. Recidiva nelle violazioni di cui al punto 2 e/o inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società, rilevanti ai sensi del Modello 231, non in grado di esporre la Società a situazione di pericolo	Multa (non superiore a tre ore della retribuzione di base) ex artt. 46 e 47 del CCNL TLC
4. Recidiva nelle violazioni di cui al punto 3 e/o inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società, rilevanti ai sensi del Modello 231, che arrechi un danno o esponga la Società ad una situazione di pericolo	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ex artt. 46 e 47 del CCNL TLC
5. Recidiva nelle violazioni di cui al punto 4 e/o inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società, rilevanti ai sensi del Modello 231 che configuri un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali	Licenziamento con preavviso ex artt. 48 e 49 del CCNL TLC
6. Inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società, rilevanti ai sensi del Modello 231, che configuri una giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro	Licenziamento senza preavviso ex artt. 48 e 49 del CCNL TLC

Qualora le infrazioni da parte dei dipendenti del Modello 231 siano astrattamente riconducibili a una fattispecie penalmente rilevante, la Società, ove non sia in grado, in pendenza delle eventuali indagini della magistratura e per mancanza di elementi sufficienti, di operare una chiara ed esaustiva ricostruzione dei fatti, potrà, nell'attesa dell'esito degli accertamenti giudiziali, formulare nei confronti dei soggetti individuati come responsabili una comunicazione con la quale si riserva ogni diritto ed azione ai sensi di legge e del CCNL TLC.

Qualora all'esito dei suddetti accertamenti e/o del giudizio penale, anche di 1° grado, fossero riscontrate evidenze di infrazioni a carico dei soggetti individuati come responsabili, la Società, acquisito ogni elemento necessario per una specifica ricostruzione dei fatti, darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare, dal CCNL TLC e dalla legge.

8.5 Misure nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura prevalentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, rappresentando un modello per tutti i dipendenti, ma anche all'esterno.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello 231 e l'obbligo di farlo rispettare ai dipendenti gerarchicamente subordinati, sono considerati elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché i dirigenti rappresentano stimolo ed esempio per tutti i soggetti che da loro dipendono gerarchicamente.

Nel caso specifico il CCNL di riferimento è quello del 30 luglio 2019 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Eventuali inosservanze o infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso, nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 8.3 *“Principi generali relativi alle sanzioni”*, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro potenzialmente idonei a soddisfare il principio di giustificatezza del recesso.

Qualora le infrazioni da parte dei dirigenti del Modello 231 siano astrattamente riconducibili a una fattispecie penalmente rilevante, la Società, ove non sia in grado, in pendenza delle eventuali indagini della magistratura e per mancanza di elementi sufficienti, di operare una chiara ed esaustiva ricostruzione dei fatti, potrà, nell’attesa dell’esito degli accertamenti giudiziali, formulare nei confronti dei soggetti individuati come responsabili una comunicazione con la quale si riserva ogni diritto ed azione ai sensi di legge.

Qualora all’esito dei suddetti accertamenti e/o del giudizio penale, anche di 1° grado, fossero riscontrate evidenze di infrazioni a carico dei soggetti individuati come responsabili, la Società, acquisito ogni elemento necessario per una specifica ricostruzione dei fatti, darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare e dalla legge.

La Società, in attuazione del principio di gradualità e di proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità delle violazioni commesse, si riserva la facoltà - nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 8.3 *“Principi generali relativi alle sanzioni”* – di applicare nei confronti dei dirigenti le misure ritenute adeguate, fermo restando che la risoluzione del rapporto di lavoro richiede il rispetto del principio di giustificatezza previsto dal CCNL di riferimento.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di seguito sono riportati alcuni comportamenti che possono costituire presupposto per l’applicazione delle misure sopra indicate:

- mancato rispetto e/o violazione di uno o più principi o regole procedurali o comportamentali previsti e/o richiamati dal Modello 231;
- violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello 231, in qualsiasi modo effettuata, ad esempio mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali di attuazione del Modello 231;
- mancata, incompleta o non veritiera redazione di documentazione prevista dal Modello 231 e dalle relative procedure e protocolli di attuazione al fine di impedire e/o ostacolare la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità anche di lieve entità commesse dai dipendenti sottoposti gerarchicamente;
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei dipendenti sottoposti gerarchicamente, di irregolarità commesse da altri appartenenti alla medesima Funzione;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza sui dipendenti sottoposti gerarchicamente circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi e delle procedure interne previste nel Modello 231;

- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal Modello 231;
- agevolazione della redazione in modo non veritiero, anche in concorso con altri, di documentazione prevista dal Modello 231;
- se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione ai dipendenti sottoposti gerarchicamente in merito ai processi regolati dai protocolli aziendali relativi ad Attività Sensibili;
- la messa in atto di qualsiasi forma di ritorsione come in precedenza richiamata e, più in generale, l'inosservanza della disciplina in materia di *whistleblowing*.

Le disposizioni del presente paragrafo e del successivo paragrafo 8.8.2 *“Il procedimento disciplinare nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti”* troveranno piena applicazione anche nel caso in cui la violazione delle prescrizioni del Modello 231 sia ascrivibile ad un Consigliere legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato.

8.6 Misure nei confronti dei Consiglieri non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e dei Sindaci

La Società valuta con assoluto rigore le inosservanze o possibili infrazioni al Modello 231 poste in essere da coloro che sono posti al vertice della Società e ne rappresentano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le autorità di vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza, della legalità e della trasparenza devono essere innanzitutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Il Presidente dell'OdV, qualora non sia egli stesso il soggetto della contestazione quale Presidente del Collegio Sindacale, o nel caso, il membro più anziano dell'OdV, informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione delle situazioni aventi ad oggetto possibili inosservanze o infrazioni del Modello 231 da parte di uno o più Consiglieri e/o componenti del Collegio Sindacale, acquisite nello svolgimento delle sue funzioni e che non siano state ritenute infondate, affinché provveda a investire della questione l'organo collegiale e promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, tenendo conto della gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri/compiti attribuiti dall'ordinamento e/o dallo Statuto e/o dal presente Modello 231.

Qualora il Presidente del Consiglio di Amministrazione sia egli stesso destinatario della contestazione, l'OdV investe della questione il Consiglio di Amministrazione.

L'OdV monitora affinché gli organi interessati siano correttamente informati della violazione riscontrata e assumano le opportune iniziative.

In particolare, i provvedimenti disciplinari nei confronti dei Consiglieri possono includere:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- richiamo formale scritto;
- revoca, parziale o totale, delle deleghe organizzative o delle cariche;
- convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti di competenza nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, tra cui la revoca dell'incarico e l'esercizio di azioni

giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e subendi.

Per i Sindaci, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge (cfr. successivo paragrafo 8.8.3 *Il procedimento disciplinare nei confronti dei Consiglieri non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e dei Sindaci*).

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di seguito sono riportati alcuni comportamenti che possono costituire presupposto per l'applicazione delle sanzioni sopra indicate:

- l'inosservanza o l'infrazione – anche in concorso con altri soggetti - di principi, misure e procedure/protocolli interni previsti dal Modello 231;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello 231, in qualsiasi modo effettuata, ad esempio mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali di attuazione del Modello 231 stesso;
- la condotta avente lo scopo di ostacolare e/o impedire ai soggetti preposti ai controlli (incluso l'OdV) l'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione;
- la violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa eventuali infrazioni a quanto previsto dal Modello 231 che siano state poste in essere da altri Destinatari e di cui si sia a conoscenza o si abbia modo di sospettare con elementi concreti o si abbia prova diretta.

8.7 Misure nei confronti di Soggetti Terzi

Per i Soggetti Terzi, l'inosservanza del Decreto 231 e dei principi e delle regole etico-comportamentali previste dal Modello 231 saranno considerate inadempimento contrattuale e sanzionate, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei singoli contratti in cui la Società è parte, con la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. nei casi più gravi.

8.8 Il procedimento di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello 231 si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari quanto alle fasi di:

- contestazione dell'inosservanza o infrazione all'interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

In particolare, l'OdV, dopo aver espletato gli accertamenti rientranti nell'ambito della propria attività ispettiva e secondo quanto previsto dalla Procedura *Whistleblowing*, ove applicabile, richiede alle funzioni interessate di avviare il procedimento disciplinare per l'assunzione delle determinazioni di competenza. L'esito del suddetto procedimento dovrà essere comunicato dalle funzioni interessate all'OdV.

L'applicazione delle sanzioni per violazione – anche tramite condotta omissiva e in eventuale concorso con altri soggetti - delle prescrizioni contenute nel Modello 231 è adottata dagli organi o funzioni aziendali competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dalla normativa applicabile, dallo Statuto e dai regolamenti interni della Società.

L'OdV viene costantemente informato dell'andamento e dell'esito del procedimento disciplinare.

8.8.1 Il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti: quadri, impiegati ed operai

La procedura di accertamento dell'inosservanza o infrazione, da parte dei dipendenti, delle prescrizioni contenute nel Modello 231 è espletata nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori nonché del CCNL TLC.

In particolare, l'OdV – qualora il procedimento non sia stato attivato su iniziativa della Funzione HRO - trasmette al Responsabile della Funzione HRO una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della presunta inosservanza o infrazione;
- la descrizione della condotta contestata e delle circostanze che hanno portato alla sua individuazione;
- l'indicazione delle previsioni del Modello 231 che risultano essere state violate o non rispettate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'OdV, la Società, tramite il Responsabile della Funzione HRO, valutati i presupposti per l'attivazione del procedimento disciplinare, avvia e gestisce il medesimo nel rispetto delle previsioni dello Statuto dei Lavoratori.

L'OdV è informato dal Responsabile della Funzione HRO o altro addetto della medesima Funzione in merito all'avvio di un procedimento disciplinare qualora lo stesso non sia stato attivato a seguito di comunicazione dell'OdV.

L'OdV viene costantemente informato dell'andamento e dell'esito del procedimento disciplinare.

Nel caso sia emessa sentenza di condanna anche di primo grado per uno dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231, il dipendente condannato dovrà darne immediata comunicazione al Responsabile della Funzione HRO di Gestione competente che, a sua volta, procederà a riferire all'OdV per l'adozione delle opportune iniziative.

8.8.2 Il procedimento disciplinare nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

La procedura di accertamento dell'inosservanza o della possibile infrazione, da parte dei dirigenti, delle prescrizioni contenute nel Modello 231 è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi ove applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della presunta inosservanza o infrazione;
- la descrizione della condotta constatata e delle circostanze che hanno portato alla sua individuazione;
- l'indicazione delle previsioni del Modello 231 che risultano essere state violate o non rispettate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Delegato, per il tramite del Responsabile della Funzione HRO o di altro addetto della medesima Funzione, valutati i presupposti per l'attivazione del procedimento disciplinare, avvia e gestisce il medesimo nel rispetto delle previsioni dello Statuto dei Lavoratori.

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopre un ruolo apicale con attribuzione di deleghe organizzative o procure, l'Amministratore Delegato per il tramite del Responsabile della Funzione HRO, può procedere alla revoca, totale o parziale, delle deleghe organizzative o procure attribuite in base alla natura dell'incarico (se collegate alla violazione contestata o se ritenuto altrimenti opportuno).

In base all'esito dell'istruttoria condotta, l'Amministratore Delegato valuterà la posizione dell'interessato, nonché l'implementazione del relativo procedimento sanzionatorio.

L'OdV è informato dal Responsabile della Funzione HRO in merito all'avvio di un procedimento disciplinare qualora lo stesso non sia stato attivato a seguito di comunicazione dell'OdV.

L'OdV viene costantemente informato dell'andamento e dell'esito del procedimento disciplinare.

Nel caso sia emessa sentenza di condanna anche di primo grado per uno dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231, il dirigente condannato dovrà darne immediata comunicazione al Responsabile della Funzione HRO che, a sua volta, procederà a riferire l'OdV per l'adozione delle opportune iniziative.

Nel caso in cui la possibile inosservanza o infrazione del Modello 231 sia ascrivibile a dirigente che ricopre altresì incarico di Consigliere della Società, l'OdV provvede ad investire – tramite il suo Presidente – il Consiglio di Amministrazione per l'attivazione dell'iter di valutazione dell'opportuno provvedimento disciplinare. Qualora, all'esito del procedimento previsto dal presente paragrafo, sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione provvede a convocare l'Assemblea dei Soci per deliberare la revoca del Consigliere dall'incarico.

8.8.3 Il procedimento disciplinare nei confronti dei Consiglieri non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e dei Sindaci

Qualora l'OdV, a conclusione della propria istruttoria, riscontri una violazione del Modello 231 da parte di uno o più soggetti che rivestano la carica di Consigliere, senza essere legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato⁶, e/o di Sindaco, il Presidente dell'OdV o il membro più anziano dell'OdV (qualora il primo sia egli stesso coinvolto nel procedimento quale Presidente del Collegio Sindacale) informa delle risultanze dell'attività istruttoria il Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero il Consiglio di Amministrazione (qualora il Presidente stesso sia coinvolto nel procedimento), predisponendo apposita relazione.

⁶ Nel caso in cui la violazione del Modello 231 sia ascrivibile a un Consigliere legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto dal precedente paragrafo 8.8.2 "Il procedimento disciplinare nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti".

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il Consigliere o il Sindaco a cui è contestata la violazione per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro 30 giorni di calendario dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione, da effettuarsi secondo le modalità di convocazione del Consiglio di Amministrazione, deve:

- contenere l'indicazione puntuale della condotta contestata e delle previsioni del Modello 231 oggetto di violazione;
- recare in allegato gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi a supporto della contestazione.

La data della convocazione sarà comunicata all'interessato, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che orali.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, in presenza dell'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni scritte da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni o necessari.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione dell'eventuale Consigliere coinvolto, valuta la veridicità e fondatezza dei fatti denunciati e procede direttamente all'irrogazione della sanzione ritenuta applicabile in relazione alla fattispecie. Qualora si giunga ad un accertamento di fondatezza degli elementi acquisiti e di imputabilità di una violazione di maggiore gravità da parte di uno o più Consiglieri, tale da richiedere la revoca dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione, con l'esclusione dell'eventuale Consigliere interessato, convoca l'Assemblea dei Soci, proponendo i provvedimenti ritenuti opportuni ai sensi dell'art. 2383, comma 3, c.c., fatta salva ogni ulteriore azione a tutela degli interessi di FiberCop.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello 231 da parte di un componente del Collegio Sindacale. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione, valutata la rilevanza e fondatezza della segnalazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca dell'incarico, provvede a convocare senza indugio l'Assemblea dei Soci al fine di adottare i provvedimenti di competenza, fatta salva ogni ulteriore azione a tutela degli interessi di FiberCop.

La decisione del Consiglio di Amministrazione (anche nel caso sia accertata l'infondatezza dei fatti denunciati) e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, al Consigliere o Sindaco interessato nonché al Presidente dell'OdV (ovvero al membro più anziano di età anagrafica nel caso di coinvolgimento del Presidente stesso quale Presidente del Collegio Sindacale), per le opportune valutazioni.

Qualora l'OdV, in fase di istruttoria, riscontri la violazione del Modello 231 da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o della maggioranza dei Consiglieri, lo comunica tempestivamente al Collegio Sindacale perché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

Nel caso sia emessa sentenza di condanna anche di primo grado per uno dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231, il Consigliere o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione al Presidente dell'OdV che, a sua volta, procederà a riferire tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero al membro più anziano di età anagrafica, qualora il Presidente stesso sia oggetto del procedimento quale Presidente del Collegio Sindacale, per l'adozione delle opportune iniziative.

8.8.4 Il procedimento nei confronti di Soggetti Terzi

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali stipulate con un soggetto esterno, l'OdV trasmette, con il coinvolgimento della Funzione Compliance, al Responsabile della funzione *owner* del rapporto contrattuale una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile dell'inosservanza delle regole di condotta e dei principi contenuti nel Modello 231;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello 231 che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Il Responsabile della funzione *owner* del rapporto contrattuale, d'intesa con le Funzioni *Procurement* e *Legal* per quanto di rispettiva competenza, invia al soggetto esterno interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata, le previsioni del Modello 231 oggetto di violazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali rilevanti, curandone l'applicazione.

Nei casi in cui trovi applicazione la Procedura *Whistleblowing*, si rimanda alla stessa.

L'OdV viene costantemente informato dell'andamento e dell'esito del procedimento.

L'irrogazione di sanzioni in conformità a quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali costituisce, inoltre, impedimento all'instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti coinvolti, salvo diversa motivata decisione della funzione *owner* del rapporto contrattuale, d'intesa con le Funzioni *Procurement*, *Legal* e la Funzione *Compliance*.