



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

**STATO DELLE REVISIONI**

<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>VERIFICATO</b>	<b>APPROVATO</b>
<b>00</b>		Prima emissione	Ufficio Legale	CdA

## INDICE

INDICE ALLEGATI.....	3
DEFINIZIONI .....	4
PREMESSA - L'ATTIVITÀ SVOLTA DA ITEL .....	5
L'ORGANIZZAZIONE.....	6
1 METODOLOGIA .....	7
2 AREE SENSIBILI E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO .....	7
3. ADOZIONE DEL MODELLO .....	7
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	8
4.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	8
4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	9
4.3 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, CAUSE DI (IN)ELEGGIBILITÀ, SOSPENSIONE E DECADENZA	11
4.4 NOMINA, DURATA, SOSPENSIONE E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	13
5 SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	13
6 FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	15
7 REPORTING E RIUNIONI CON GLI ORGANI SOCIETARI .....	15
8 IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	16
8.1 L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI .....	16
8.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....	16
8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	18
8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE E DEI REVISORI	19
8.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
8.6 MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI.....	20
5. PARTE SPECIALE .....	21

## **INDICE ALLEGATI**

**Allegato 1 - Elenco Reati**

**Allegato 2 - Codice Etico**

**Allegato 3 - Codice Disciplinare**

**Allegato 4 - Elenco allegati.**

**Protocolli allegati:**

**Protocollo 0 - Analisi Rischi**

**Protocollo 1 - "Condotta Antimafia e Anticorruzione"**

**Protocollo standard Partecipazione gare pubbliche COMM - 01 MQAS**

**Procedura acquisizione commesse pubbliche COMM - 001 MQAS**

**Protocollo 2 - Reati societari**

**Protocollo 3 - Antiriciclaggio**

**Protocollo 4 - Precontenzioso**

**Protocollo 5 - Contenzioso**

**Protocollo 6 - Gestione Ambiente**

**Protocollo 7 - Sicurezza sui luoghi di lavoro**

**Protocollo 8 - Social Media Policy**

**Protocollo 9 - Liberalità - omaggi**

**Protocollo 10 - *Whistleblowing***

**Protocollo 11 - Flussi di comunicazione verso ODV**

**Protocollo 12 - Gestione dei flussi finanziari**

**Protocollo 13 - Prevenzione frode sportiva**

**Protocollo 14 - Reati Tributari - Direttiva PIF**

## DEFINIZIONI

**Società** – ITEL TELECOMUNICAZIONI S.r.l.

**Decreto** - il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni

**Linee Guida** - Codici di comportamento predisposti dalle Associazioni di Categoria

**Modello** - il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

**Reati Presupposto** - i reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii., come meglio elencati nell'allegato al presente Modello

**Destinatari del Modello** - i soggetti individuati nel **Protocollo 00** – analisi dei rischi e mappature aree sensibili.

**OdV**- Organismo di Vigilanza, l'organismo previsto dal paragrafo 4 del presente Modello

**Codice Etico** - insieme di principi e valori formalizzati dalla Società per l'esercizio dell'attività imprenditoriale

**Soggetti in posizione apicale** - coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'Ente.

**Soggetti subordinati** - coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali

**Aree di attività a rischio** - operazioni o atti che espongono la Società al rischio di commissione di uno dei reati disciplinati dal Decreto

**CCNL** - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla ITEL TELECOMUNICAZIONI SRL

**Consulenti** - coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione

**Dipendenti** - tutti i dipendenti della ITEL TELECOMUNICAZIONI S.r.l.

**GDPR** - "General Data Protection Regulation" – Regolamento Generale sulla Protezione di Dati Personali - (Regolamento UE 2016/679) "**GDPR**"; (b) la e-Privacy Directive UE (Direttiva 2002/58/EC); (c) qualsiasi legge nazionale vigente in materia di protezione dei dati degli Stati membri del SEE promulgata ai sensi di o conformemente a (a), (b) o (c), in ciascun caso per come di volta modificata o sostituita e applicabile ai Servizi, nonché le misure organizzative – procedure – trattamenti posti in essere da ITEL TELECOMUNICAZIONI S.r.l.

**MQAS** – Manuale integrato Qualità Ambiente e Sicurezza e relative procedure.

**Outsourcer** - Società che svolgono attività di servizio in favore della Società

**P.A.** - la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio

**Partner** - controparti contrattuali della Società sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la stessa nell'ambito dei processi sensibili

**Processo sensibile** – attività/processo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati. Trattasi dei processi nelle cui fasi, sotto-fasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati, in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di reato

**Reati** - i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e/o integrazioni

**Parte Generale** - illustrazione del Decreto Legislativo 231/2001, adozione del “Modello” e principi generali di suo funzionamento

**Parte Speciale** – I reati presupposto e i protocolli relativi.

## PREMESSA - L'ATTIVITÀ SVOLTA DA ITEL

### **Profilo dell'ENTE.**

La Società ITEL TELECOMUNICAZIONI S.r.l., in seguito solo (“ITEL”), con sede in 70037 Ruvo di Puglia (BA), via Labriola Zona Ind.le snc, opera nei settori della progettazione, realizzazione e manutenzione di sistemi di telecomunicazioni civili e militari, di impianti elettrici di media e bassa tensione, nonché servizi di ingegneria ad alta specializzazione per la sanità. Attraverso la divisione Itelpharma vengono prodotti e distribuiti radiofarmaci. ITEL ha progettato e realizzato più di 3000 installazioni di risonanza magnetica nel mondo, fornisce soluzioni chiavi in mano per progetti articolati come reparti di diagnostica per immagini, sale operatorie integrate, radiofarmacie, strutture sanitarie complesse.

### **I settori di business:**

#### **Medicale**

Dal 1986 è riconosciuta come impresa leader nella risoluzione di tutte le problematiche legate alla progettazione e installazione delle apparecchiature di risonanza magnetica e di diagnostica per immagini.

#### **Industriale**

ITEL è in grado di eseguire tutte le prove previste dalle norme armonizzate europee in materia EMC, le quali forniscono la presunzione di conformità alla direttiva 2004/108/CE sulla grande maggioranza degli apparati elettrici ed elettronici.

#### **Farmaceutico**

Nel 2009 si avvia la divisione ITELPHARMA® per la produzione di radiofarmaci e la fornitura di servizi per la medicina nucleare.

#### **Prontoterapico**

LinearBeam srl, *spin-off* di ITEL Telecomunicazioni, ha messo a punto ERHA (Enhanced Radiotherapy with HAdrons), l'innovativo sistema di Protonterapia per il trattamento dei tumori.

## L'ORGANIZZAZIONE

**ITEL TELECOMUNICAZIONI S.r.l.** ha definito le responsabilità, l'autorità ed i rapporti reciproci delle funzioni aziendali per mezzo dell'organigramma e del mansionario allegati al presente documento "Manuale Integrato QAS".

*Informazioni generali sulla società:*

<b>Denominazione</b>	<b>ITEL TELECOMUNICAZIONI S.r.l.</b>
<b>Forma giuridica</b>	<i>Società a Responsabilità Limitata</i>
<b>Sede Uffici</b>	70037 Ruvo di Puglia (BA), via Labriola Zona Ind.le snc
<b>Sito Web</b>	<i>www. <a href="https://www.itelte.it/">https://www.itelte.it/</a></i>
<b>mail</b>	<a href="mailto:itel@itelte.it">itel@itelte.it</a>
<b>Pec</b>	itel@pec.itelte.net
<b>P.iva / Codice Fiscale</b>	02954150724

### **Governance e assetto organizzativo**

Si riportano di seguito gli organi apicali e di controllo di ITEL:

- Consiglio di amministrazione
- Direttore Tecnico
- Sindaco Unico
- Organismo di Vigilanza collegiale
- Responsabile Amministrativo
- Responsabile Assicurazione Qualità
- Medico Competente
- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione sicurezza sui luoghi di lavoro
- Rappresentante Lavoratori Sicurezza

## 1 METODOLOGIA

Il Modello è costituito da:

- una Parte Generale;
- una Parte Speciale;
- il Codice etico che ne costituisce parte integrante;

Il Modello di ITEL è stato costruito partendo dalla mappatura delle attività aziendali ed individuando quelle caratterizzate dalla presenza di rischi di commissione di reato valutati come significativi; sono state rielaborate le procedure e le istruzioni inserendo un insieme di controlli operativi idonei a prevenire i reati e gli illeciti previsti dal Decreto.

Le procedure e le istruzioni aziendali così modificate ed aggiornate sono parte integrante del Modello secondo le disposizioni contenute nel Decreto, e si vanno ad applicare ai protocolli che sono stati aggiornati e, in alcuni casi, redatti ex novo.

L'obiettivo del Modello è massimizzare:

- la concretezza,
- l'applicabilità,
- l'aderenza all'effettiva realtà lavorativa.

## 2 AREE SENSIBILI E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, sono state individuate le Aree sensibili, ovvero aree di attività e processi aziendali nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione di reato, ed è stato valutato il rischio di commissione di reati. Nella Parte Speciale del Modello sono riportate, per le attività e le Aree sensibili, le procedure ed i protocolli<sup>1</sup> diretti alla prevenzione della commissione dei reati.

## 3. ADOZIONE DEL MODELLO

### 3 Divulgazione

---

<sup>1</sup> **Protocollo** - Soluzioni organizzative, comportamentali e di controllo attuate dal vertice aziendale, dal Management operativo e da altro personale che abbia competenza per garantire la ragionevole assicurazione circa la legittimità delle azioni condotte, la protezione del patrimonio e il corretto utilizzo di tutte le risorse, in particolare di quelle finanziarie.

Il Modello deve essere portato a conoscenza di tutti coloro che, operando in nome o per conto della Società nelle aree sensibili, possano commettere, nell'interesse o a vantaggio della stessa Società, i reati contemplati dal Decreto; questo per ribadire che le condotte costituenti i reati di cui al Decreto sono condannate dalla Società, in quanto contrarie anche ai principi etico - sociali e comportamentali a cui la Società ispira la propria attività.

Il Modello è messo a disposizione di tutti i Destinatari in una apposita cartella di rete aziendale accessibile a tutti i dipendenti ed è consultabile e scaricabile all'indirizzo "AREA 231", database documentale aziendale.

I protocolli, le procedure e le istruzioni operative sono a disposizione nella suddetta "AREA 231".

A ogni dipendente è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Modello nonché delle procedure di riferimento che regolano le attività di competenza.

Al fine di promuovere la conoscenza e facilitare l'attuazione del Modello l'OdV può definire periodicamente un programma formativo per i dipendenti operanti nelle attività a rischio.

Relativamente alla sezione per l'anticorruzione, il Responsabile per la prevenzione della corruzione cura la divulgazione e predisporre un programma formativo, coordinandosi con l'OdV.

## 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, lett. b) del Decreto condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, tra l'altro, all'istituzione di un Organismo dell'Ente<sup>2</sup> dotato di poteri di iniziativa e di controllo, per l'ambito di applicazione 231, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

Dalla lettura della medesima norma, dagli orientamenti giurisprudenziali, nonché dalle Linee Guida emesse da Confindustria<sup>3</sup> nonché per quanto applicabili anche le linee guida ANAC in materia di prevenzione di fatti corruttivi, emerge che l'OdV debba possedere requisiti tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, ed in particolare:

---

<sup>2</sup> **Ente** - Ai sensi del Decreto 231, qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato o meno di personalità giuridica, nonché qualsiasi ente pubblico economico.

<sup>3</sup> **Linee Guida** - le linee guida adottate da associazioni rappresentative degli enti e, in particolare, da Confindustria, per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dall'art. 6 comma terzo del D. Lgs. 231/01.

1. Autonomia: è necessario che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, con la possibilità di accedere di propria iniziativa alle informazioni aziendali rilevanti, e possa avvalersi di risorse adeguate all'espletamento delle attività assegnate;
2. Indipendenza: è necessario che sia garantita l'indipendenza dell'OdV nel suo complesso rispetto a possibili forme d'interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente di ITEL; nel caso che la posizione di membro dell'OdV sia ricoperta da soggetti interni, questi dovranno essere inseriti in posizione di staff nell'ambito della struttura aziendale e con esonero da mansioni operative che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio;
3. Professionalità: è necessario che l'OdV sia composto da soggetti in possesso di competenze o esperienze professionali, tali da garantire l'efficace svolgimento dei compiti assegnati, quali ad esempio in attività ispettiva e consulenziale nei confronti di aziende pubbliche e private;
4. Continuità di azione: l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, con una periodicità tale da poter ravvisare in tempo reale eventuali situazioni anomale; l'attività di controllo e monitoraggio dovrà essere svolta in continua interazione con il management aziendale preposto.

#### **4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Da un punto di vista operativo, all'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia ed efficienza del Modello dovrà:
  - accertare che vengano effettuate periodiche ricognizioni dell'attività aziendale ai fini di aggiornare la mappatura delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
  - mappare periodicamente le procedure aziendali relative alle aree di attività a rischio attivando, a tal proposito, controlli specifici finalizzati a verificare la corretta applicazione delle stesse da parte del *management*;
  - ai fini dell'attuazione del Modello (definizione delle clausole *standard*, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.) verificare l'adeguatezza delle soluzioni adottate, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:
  - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello predisponendo, ove necessario, la documentazione organizzativa necessaria al fine del funzionamento del Modello (contenente istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti, ecc.);

- coordinare i rapporti sia con le funzioni aziendali, coinvolte nei processi rilevanti, sia con il Collegio dei Revisori, per attivare una efficace attività di vigilanza sul rispetto della normativa e sulla effettiva attuazione del Modello;
  - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo o messe a sua disposizione; per questo e si accorda di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire le informazioni necessarie alle proprie attività di verifica;
  - effettuare, in ogni caso, verifiche periodiche sull'operatività posta in essere nell'ambito delle aree di attività valutate da ITEL come "sensibili", i cui risultati sono riassunti in appositi rapporti comunicati con cadenza almeno annuale agli Organi societari ed amministrativi;
  - conservare e valutare le segnalazioni di eventuali violazioni del Modello (Whistleblowing);
  - condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- con riferimento alle attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello dovrà:
- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente valutazioni sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto, ai principi di riferimento, alle novità normative e agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività degli stessi;
  - in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente agli Organi societari e amministrativi le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e le azioni necessarie per la concreta applicazione del medesimo Modello (integrazione o concreta attuazione delle procedure interne, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
  - verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza, controllo e supporto all'adeguamento del Modello, l'OdV si può avvalere e interagire con la funzione di *Internal Auditing*, funzione quest'ultima inclusa nei servizi di supporto alla ITEL.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, all'OdV sono attribuiti autonomi poteri di spesa, che prevedono l'impiego di un *budget* annuo adeguato ad assolvere i compiti assegnati e previa accettazione di ITEL potrà farsi assistere da una o più unità interne o esterne all'azienda (coadiutori dell'OdV 231).

L'OdV assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione e segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti<sup>4</sup> esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

L'OdV formula e approva il proprio "regolamento interno". Tale documento racchiude i criteri e le modalità operative volti all'attuazione ed al rispetto dei compiti, poteri e funzioni attribuiti all'OdV ed esposti al presente paragrafo.

#### **4.3 Composizione dell'Organismo di Vigilanza, cause di (in)eleggibilità, sospensione e decadenza**

L'Ente si è orientato nella scelta di un organismo di tipo collegiale, di cui un componente interno con funzioni di *internal auditing* scelto tra personalità indipendenti dotate di specifica competenza e professionalità.

##### Ineleggibilità

I componenti dell'OdV devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385: in particolare, non possono essere nominati componenti dell'OdV coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c. .

Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'OdV coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza emessa ex art. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- 1) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- 2) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa, i mercati e valori mobiliari, strumenti di pagamento;
- 3) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- 4) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;

---

<sup>4</sup> **Consulenti:** *Coloro i quali forniscono informazioni e pareri ed assistono la Società nello svolgimento di determinati atti, in forza di accertata esperienza e pratica in specifiche materie.*

- 5) per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/02;
- 6) per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- 7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- 8) coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- 9) coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- 10) coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- *quater* Decreto Legislativo n. 58/1998.

I candidati alla carica di componenti dell'OdV debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

#### Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'OdV:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

#### Decadenza

I componenti dell'OdV decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 e seguenti c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

#### **4.4 Nomina, durata, sospensione e revoca dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV è nominato con delibera dell'assemblea dei soci ovvero con deliberazione dell'Organo Amministrativo.

La nomina esplicita i criteri seguiti e i requisiti in sede di individuazione e nomina dell'organismo, nonché le ragioni che hanno indotto a compiere la scelta ed a designare i singoli componenti dell'OdV. I requisiti di ciascun componente sono, inoltre, verificati con cadenza almeno annuale.

In occasione della nomina, al fine di assicurare adeguata autonomia di azione e indipendenza all'Organismo medesimo, sono determinate le adeguate risorse finanziarie annue di cui l'OdV dispone, nonché il compenso annuo spettante ai componenti dell'Organismo.

La composizione dell'OdV deve essere divulgata formalmente in ITEL.

La durata del mandato che l'Assemblea dei soci o l'Organo Amministrativo affida ai componenti dell'OdV, è pari a tre anni o, qualora inferiore, pari alla durata in carica dell'Organo Amministrativo che proceda alla relativa nomina, salva l'ipotesi di revoca del mandato per giusta causa. Qualora decada, per qualsiasi motivo, l'Organo Amministrativo che ha proceduto alla nomina dei membri dell'OdV, questi ultimi rimangono in carica fino alla nomina dei nuovi componenti.

L'Organo Amministrativo, con apposita deliberazione, può intraprendere azione di sospensione o, in caso di particolare gravità, di revoca del mandato affidato ai singoli componenti dell'OdV. Motivazione necessaria e sufficiente per l'esercizio della revoca è la comprovabile inadempienza del/dei soggetto/i nella conduzione dell'attività e responsabilità affidate dal mandato, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di cui al paragrafo 6.2, oltre che le intervenute cause di ineleggibilità sopra riportate e il sopraggiungere di una condizione di conflitto di interessi.

## **5 SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'OdV deve essere informato, da parte di tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, di ogni circostanza rilevante per la valutazione del corretto funzionamento del Modello stesso.

In particolare, ciascun destinatario<sup>5</sup> del Modello è tenuto a comunicare tempestivamente all'OdV:

- ogni violazione o motivato sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice Etico;
- ogni violazione o motivato sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice di Comportamento;
- ogni violazione o motivato sospetto di violazione di norme di comportamento, divieti e principi di controllo riportati dal Modello;
- tutti i rapporti predisposti dai Responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali emergano fatti, atti, eventi, omissioni o comportamenti finalizzati alla realizzazione di vantaggi a favore di ITEL che presentano profili di criticità rispetto alle norme del Decreto.

In relazione a tale obbligo, la Società mette a disposizione dei destinatari del presente Modello modalità atte a facilitare il flusso di eventuali segnalazioni da parte di coloro che abbiano notizia di una violazione (o presunta violazione) del Modello.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza negativa derivante dalla segnalazione medesima.

Le segnalazioni in oggetto dovranno essere effettuate in forma autografa al seguente indirizzo di posta elettronica:

[odv231@itelte.it](mailto:odv231@itelte.it)

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

Qualora l'OdV accerti una violazione del Modello, suscettibile di integrare un'ipotesi di reato anche non consumato, ne dà immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione al Collegio Sindacale e al Collegio dei Revisori e redige il verbale relativo alle indagini svolte, che sarà propria cura conservare.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute Regolamento UE 679/16 e nel rispetto dei vincoli di riservatezza descritti al punto 6.2; l'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV, e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti

---

<sup>5</sup> **Destinatario** - I soggetti ai quali si applicano tutte le disposizioni del Modello: i collaboratori, i consulenti, gli agenti, i fornitori, gli altri eventuali partner.

innanzi rappresentati o agli organi terzi titolati di funzioni riconosciute di controllo, di indagine e di giudizio.

## **6 FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Sono aziendali definite le modalità e le tempistiche di comunicazione all'OdV dei flussi informativi relativi alle attività aziendali ritenute significative a tale fine.

Oltre alle informazioni di cui sopra, all'OdV devono essere obbligatoriamente comunicate le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231 esplicitati nella Parte Speciale del presente Modello.
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi o omissioni ritenuti rilevanti rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del presente Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari aperti e delle eventuali sanzioni irrogate per violazioni ad esso ricollegabili;
- le modifiche al sistema organizzativo e delle deleghe e procure adottato da ITEL TELECOMUNICAZIONI SRL

## **7 REPORTING E RIUNIONI CON GLI ORGANI SOCIETARI**

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV riporta direttamente all'Organo Amministrativo e al Collegio dei Revisori ove e quando nominato.

L'OdV riferisce almeno annualmente all'Organo Amministrativo e al Collegio dei Revisori ove e quando nominato in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità, attraverso una relazione scritta basata sui rapporti semestrali già redatti. In particolare, la relazione periodica indica le attività svolte nel periodo di riferimento, in termini di controlli effettuati ed esiti ottenuti, unitamente alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello o di documenti ad esso collegati.

Inoltre, l'OdV potrà chiedere di incontrare i suddetti organi ogniqualvolta lo ritenga motivatamente opportuno; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni agli organi societari specificando la parte di loro interesse ed il motivo delle richieste.

D'altra parte, l'OdV potrà essere convocato in ogni momento dagli organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.

## **8 IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **8.1 L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI**

La violazione delle regole del Modello e del Codice Etico costituisce una lesione del rapporto fiduciario con ITEL ed integra un illecito disciplinare sanzionabile.

Un aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati e degli Illeciti e, in generale, delle procedure, istruzioni e protocolli facenti parte del Modello stesso.

L'OdV, qualora rilevi nel corso delle sue attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello, segnalerà all' Amministratore Unico e al Sindaco Unico l'opportunità di aprire un procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti individuali o giuridici coinvolti.

### **8.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali definite nel Modello sono qualificabili come illeciti disciplinari, a fronte dei quali il Datore di Lavoro può irrogare le sanzioni di natura disciplinare previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per gli stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei “Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari vigenti in ITEL e richiamati dal CCNL, il presente Sistema Disciplinare prevede che:

- 1) Incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che:

violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell’espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza di ITEL con ordini di servizio od altro mezzo idoneo.

- 2) Incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che:

violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell’espletamento di attività sensibili, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della “non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall’Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo” prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata, ai sensi di quanto previsto al punto 7 del paragrafo II dei suddetti “Criteri di correlazione”.

- 3) Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore che:

nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell’espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all’interesse di ITEL , arrecchi danno o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l’integrità dei beni dell’azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l’integrità dei beni di ITEL o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla “non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall’Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo.

- 4) Incorre nei provvedimenti del trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto il lavoratore che:

adotti, nell’espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato o di un Illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

- 5) Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto il lavoratore che:

adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico di ITEL, di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per ITEL.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno determinate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare aziendale vigente, in relazione:

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

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, alla Direzione Generale ed ai vari organi delegati.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Responsabile della Direzione Risorse Umane e Affari Generali.

Conformemente a quanto stabilito dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dal CCNL Settore applicabile ("Provvedimenti disciplinari"), l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare, eccezion fatta per il richiamo verbale, dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata.

In particolare, il provvedimento disciplinare non potrà essere reso esecutivo prima di cinque giorni dall'avvenuto ricevimento della suddetta comunicazione; in tale lasso di tempo il lavoratore potrà presentare le proprie difese e giustificazioni per iscritto o richiedere di essere sentito a difesa, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o di un componente della rappresentanza sindacale unitaria. Il lavoratore potrà impugnare in sede sindacale i provvedimenti secondo quanto ivi previsto e applicabile in tema di vertenze dal CCNL applicabile. Il licenziamento disciplinare, con o senza preavviso, potrà essere eventualmente impugnato ai sensi delle norme vigenti in materia.

### 8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il rispetto da parte dei Direttori di Stabilimento di ITEL e/o altre figure apicali (purché non amministratori) - di seguito anche "dirigenti" ove e quando nominati- delle disposizioni e delle

procedure organizzative previste dal Modello, così come l'adempimento dell'obbligo di far rispettare quanto previsto dal Modello stesso, costituiscono elementi fondamentali del rapporto sussistente tra essi e ITEL.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure, istruzioni e protocolli previsti dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento intenzionalmente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, oppure qualora sia provato che un dirigente abbia con colpa grave o dolo consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello, delle procedure, delle istruzioni e dei Protocolli, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in ragione della riconosciuta e comprovata gravità della condotta del dirigente e in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro .

In particolare:

- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Le suddette sanzioni saranno applicate conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

#### 8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEL SINDACO UNICO E DEI REVISORI

ITEL ritiene rilevanti le eventuali infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che ne rappresentano il vertice e l'immagine verso i dipendenti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza e la cittadinanza in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto 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 ITEL.

Le violazioni riconosciute e comprovate dei principi e delle misure previste dal Modello adottato da ITEL devono essere tempestivamente comunicate dall'OdV al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico e alla società di revisione.

L'Organo Amministrativo è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le suddette infrazioni, fino alla revoca per giusta causa. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Sindaco Unico e del Revisore dei Conti.

In caso di parità di voti prevale la decisione supportata dal voto del Presidente o, in assenza come votante, del vicepresidente.

A seconda della gravità della condotta sono applicabili le seguenti sanzioni:

1. il richiamo scritto;
2. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
3. la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
4. la revoca dall'incarico;
5. le sanzioni precisate nell'allegato sistema disciplinare.

L'Organo Amministrativo, il Collegio Sindacale e i Revisori, ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale e/o dei revisori, l'OdV invierà immediatamente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio dei Sindaci e dei Revisori medesimo; qualora si tratti di violazioni tali da comportare la revoca per giusta causa, l'Organo Amministrativo, su indicazione dell'OdV, proporrà all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvederà agli ulteriori incumbenti previsti dalla legge.

#### 8.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il sistema sanzionatorio di natura disciplinare e contrattuale previsto per gli amministratori e revisori, fino a revoca per giusta causa, troverà applicazione anche nei confronti dei componenti dell'OdV che, per negligenza, imprudenza e imperizia, non abbiano individuato e conseguentemente eliminato i comportamenti posti in violazione del Modello.

#### 8.6 MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere da soggetti terzi (collaboratori, consulenti, fornitori<sup>6</sup>, altri eventuali partner<sup>7</sup>) in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali delle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti ad ITEL.

---

<sup>6</sup> **Fornitori** - Coloro che forniscono beni o servizi in favore di ITEL

<sup>7</sup> **Partner** - Controparti contrattuali con cui ITEL addivengano a forme di collaborazione contrattualmente regolate (es. joint venture, ATI).