

# VND S.p.A.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

---

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

- *ESTRATTO* -

Versione	Approvato da	Data
V. 1	Consiglio di Amministrazione	13.02.2018

## DEFINIZIONI

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

## Indice

<b>Capitolo 1 – Illustrazione del Decreto Legislativo 231/2001 .....</b>	<b>3</b>
Paragrafo 1 - Introduzione al Decreto Legislativo 231/2001 .....	3
Paragrafo 2 - I soggetti aziendali responsabili .....	4
Paragrafo 3 - Il Modello Organizzativo ex Decreto 231/2001: scopi e prescrizioni .....	5
<b>Capitolo 2 - Il Modello organizzativo 231 di VND S.p.A.....</b>	<b>7</b>
Art. 1 – Profili soggettivi .....	7
Art. 2 – Costituzione dell’Organismo di Vigilanza.....	7
Art. 3 – Composizione e funzionamento dell’Organismo di Vigilanza.....	7
Art. 4 – Requisiti etici per la nomina dei membri dell’Organismo di Vigilanza .....	7
Art. 5 – Requisiti professionali per la nomina dei membri dell’Organismo di Vigilanza .....	7
Art. 6 – Autonomia dell’Organismo di Vigilanza .....	7
Art. 7 – Mezzi assegnati all’Organismo di Vigilanza .....	8
Art. 8 – Modalità di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza .....	8
Art. 9 – Rapporti fra Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione .....	8
Art. 10 – Deleghe di funzioni e poteri.....	8
Art. 11 – Attività nel cui ambito possono essere commessi Reati Presupposto.....	8
Art. 13 – Informazione, formazione ed aggiornamento sul Decreto 231.....	8
Art. 14 – Gestione risorse finanziarie sociali .....	9
Art. 15 – Comunicazioni all’Organismo di Vigilanza .....	9
Art. 16 – Sistema sanzionatorio .....	9
Art. 17 - Rilevanza degli altri capitoli.....	9
<b>Capitolo 3 – Attività che possono dare luogo a reati presupposto.....</b>	<b>10</b>
<b>Capitolo 4 – Sistema Disciplinare .....</b>	<b>11</b>
Paragrafo 1 - Funzione del sistema disciplinare .....	11
Paragrafo 2 - Misure nei confronti di lavoratori subordinati .....	11
Paragrafo 3 - Violazioni del Modello e relative sanzioni .....	12
Paragrafo 4 - Misure nei confronti degli amministratori .....	13
Paragrafo 5 - Misure nei confronti dei sindaci .....	13
Paragrafo 6 - Misure nei confronti di partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori.....	13

## Capitolo 1 – Illustrazione del Decreto Legislativo 231/2001

### Paragrafo 1 - Introduzione al Decreto Legislativo 231/2001

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

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

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

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

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

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

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

- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies).

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

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

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

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

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

## **Paragrafo 2 - I soggetti aziendali responsabili**

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

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

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

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

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

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, la Società può invece essere chiamata a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dalla scarsa attenzione agli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria "colpa in organizzazione". Si presume, cioè,

che la Società abbia acconsentito indirettamente alla commissione del reato non presidiando – o non presidiando efficacemente - le attività e i soggetti a rischio di commissione di un Reato Presupposto. Va sottolineato, al riguardo, che la Società risponde anche quando l'autore del reato, semplicemente, non è stato individuato.

La Società può essere chiamata a rispondere, anche a titolo di concorso, con soggetti terzi che intrattengono relazioni d'affari per conto della medesima. Occorre, quindi, preoccuparsi anche dei comportamenti di costoro affinché gli stessi risultino coerenti con le disposizioni del Decreto. Nelle lettere di incarico o nei contratti di fornitura la Società procederà, quindi, a richiamare gli impegni assunti con il presente Modello 231 ed invitandoli ad attenersi, quantomeno nel disbrigo di rapporti attinenti la Società, ed inserendo apposite clausole contrattuali che prevedano la diffida al puntuale rispetto delle disposizioni predette nonché l'applicazione di sanzioni – ivi inclusa la risoluzione del contratto – in funzione della gravità della violazione.

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

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

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

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

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

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

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

All'esito delle attività sopra descritte, la Società ha predisposto un insieme di norme a cui tutte le persone, dipendenti o

meno, che operano per conto della Società stessa, sono tenute ad attenersi nello svolgimento delle funzioni, siano esse attribuite mediante Disposizioni organizzative o mediante specifici accordi contrattuali. Tali norme sono contenute nel Capitolo 2 ed illustrate nei Capitoli 3 e 4. In particolare:

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

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

### Art. 1 – Profili soggettivi

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

### Art. 2 – Costituzione dell’Organismo di Vigilanza

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

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

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

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

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

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

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

### Art. 6 – Autonomia dell’Organismo di Vigilanza

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



#### **Art. 7 – Mezzi assegnati all'Organismo di Vigilanza**

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

#### **Art. 8 – Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**

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

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

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

#### **Art. 10 – Deleghe di funzioni e poteri**

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

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

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

#### **Art. 12 – Informativa e responsabilità dei Soggetti Terzi**

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

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

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

#### **Art. 14 – Gestione risorse finanziarie sociali**

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

#### **Art. 15 – Comunicazioni all'Organismo di Vigilanza**

L'OdV attiva un sistema di comunicazione che consenta al personale della Società di riferire, anche riservatamente, fatti potenzialmente rilevanti ai fini della commissione dei Reati Presupposto. Le segnalazioni di eventuali violazioni del Modello 231 devono essere effettuate tramite la casella di posta elettronica dedicata: [odv@vnd.it](mailto:odv@vnd.it)

L'OdV, mediante una specifica procedura aziendale, può inoltre richiedere ai responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili la comunicazione di altre tipologie di informazioni.

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge sul Whistleblowing<sup>1</sup> riguardante la tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato. A tale riguardo la Società:

- garantisce ai soggetti “apicali” e ai soggetti “subordinati” **uno o più canali** che consentano di presentare, a tutela dell'integrità della Società, **segnalazioni circostanziate** di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; **tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante** nelle attività di gestione della segnalazione;
- garantisce almeno un **canale alternativo di segnalazione** idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

Sono **vietati atti di ritorsione o discriminazione**, diretti o indiretti, **nei confronti del segnalante** per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Sono pertanto previste **sanzioni** nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con **dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate**.

#### **Art. 16 – Sistema sanzionatorio**

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

#### **Art. 17 - Rilevanza degli altri capitoli**

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

---

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

## **Capitolo 3 – Attività che possono dare luogo a reati presupposto**

**OMISSIS**

## Capitolo 4 – Sistema Disciplinare

### Paragrafo 1 - Funzione del sistema disciplinare

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

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

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

### Paragrafo 2 - Misure nei confronti di lavoratori subordinati

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

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

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

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

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

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

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza avergli offerto la possibilità di essere ascoltato;
- per i provvedimenti disciplinari più gravi del biasimo verbale, dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni di calendario dal ricevimento di tale contestazione da parte del dipendente, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà emanato entro i quindici giorni di calendario successivi alla ricezione delle giustificazioni stesse, tali giustificazioni si riterranno accolte. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché ne venga data preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato;

- il provvedimento non potrà essere emanato prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione;
- nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento disciplinare, fermo restando il diritto alla retribuzione per il periodo considerato;
- la comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto;
- il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente;

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

### Paragrafo 3 - Violazioni del Modello e relative sanzioni

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

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

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

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

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

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte, per quanto attiene al personale dipendente, è il Responsabile della Direzione Risorse Umane ed Organizzazione, il quale, personalmente o attraverso i suoi delegati (Responsabili Risorse Umane di Funzione), comminerà le sanzioni.

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

#### **Paragrafo 4 - Misure nei confronti degli amministratori**

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

#### **Paragrafo 5 - Misure nei confronti dei sindaci**

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

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

La violazione da parte di Soggetti Terzi di cui all'art. 13 del Modello 231 delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231 agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 da parte degli stessi, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

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

La sanzione applicabile ai Soggetti Terzi è comminata dal delegato, come individuato in base agli artt. 10 e 11 del Modello 231, cui è attribuita la gestione del relativo rapporto nell'intesa che detta gestione include anche l'applicazione delle sanzioni sopra richiamate.