PRINCIPI DEL

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

DI

VODAFONE GESTIONI S.p.A.

Approvato dal CdA di Vodafone Gestioni SpA in 20 dicembre 2016

Indice

Capitolo 1 – Illustrazione del Decreto 231 **4**
Paragrafo 1 - Introduzione al Decreto 231/2001 4
Paragrafo 2 - I soggetti aziendali responsabili 5
Paragrafo 3 - Il Modello Organizzativo ex Decreto 231/2001: scopi e prescrizioni 6

Capitolo 2 - Il Modello organizzativo 231 di Vodafone Gestioni SpA **9**

Capitolo 3 – Attività che possono dare luogo a reati presupposto **13**
Sezione A. Reati nei rapporti con la pubblica Amministrazione ***13***
Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del d.lgs. 231/2001 13
Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali 14
Sezione B. Reati Societari ***14***
Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001 14
Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali 14
Sezione C. Delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi in violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ***14***
Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001 14
Paragrafo 1.1 - Attività a rischio di reato 15
Paragrafo 2 - Il sistema di gestione delle attività di sicurezza e prevenzione e dei relativi controlli 16
Paragrafo 2.1 - Principi generali 16
Paragrafo 2.2 - Protocolli di prevenzione 16
Paragrafo 2.3 - Attività di Audit 22
Paragrafo 2.4 - Ulteriori principi 22
Paragrafo 2.5 – Ulteriori modalità operative aziendali 23
Sezione D. Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ***23***
Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001 23
Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali 23
Sezione E. Delitti Informatici ***23***
Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001 23
Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali 24
Sezione F. Delitti di criminalità organizzata ***25***
Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001 25
Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali 25
Sezione G. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento ***25***
Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001 25
Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali 25
Sezione H. Delitti contro l'industria e il commercio ***26***
Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001 26
Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali 26
Sezione I. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore ***26***
Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001 26
Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali 26

Sezione L. Reati ambientali ***26***
Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001 27
Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali 27
Sezione M. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ***27***
Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001 27
Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali 27

Capitolo 4 – Sistema Disciplinare **28**
Paragrafo 1 - Funzione del sistema disciplinare 28
Paragrafo 2 - Misure nei confronti di lavoratori subordinati 28
Paragrafo 3 - Violazioni del Modello e relative sanzioni **Error! Bookmark not defined.**
Paragrafo 4 - Misure nei confronti degli amministratori 28
Paragrafo 5 - Misure nei confronti dei sindaci 29
Paragrafo 6 - Misure nei confronti di partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori 29

Capitolo 1 – Illustrazione del Decreto 231

Paragrafo 1 - Introduzione al Decreto 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 (l' "Ente" e, nel caso di Vodafone Gestioni, 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. Lo scopo della disposizione è facilitare l'individuazione del responsabile effettivo della condotta criminosa e consentire alla Società, se è davvero contraria a tale comportamento, di separare le sue responsabilità rispetto a quelle dell'autore del fatto il quale – contro il volere della Società, ancorché presuntivamente nel suo interesse - abbia violato le regole stabilite dalla Società stessa e così commesso il reato in questione. Ed al tempo stesso ritenere responsabile la Società qualora, invece, essa non ponga in essere una struttura organizzativa che separi nettamente le dette responsabilità.

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.

Lo spettro dei reati previsti dal Decreto (i "Reati Presupposto"), originariamente solo nei confronti della Pubblica Amministrazione, si è grandemente esteso nel tempo. Alla data di approvazione del presente documento, i Reati Presupposto sono riconducibili alle categorie indicate di seguito:

- reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici (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 (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);

- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di 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).

Le sanzioni principali colpiscono il patrimonio dell'Ente o la sua libertà di azione: si tratta di sanzioni pecuniarie, da un lato, ed interdittive (es. sospensione dell'attività, esclusione da agevolazioni, etc.), dall'altro. Il Decreto prevede, poi, in aggiunta, le sanzioni accessorie della confisca e della pubblicazione della sentenza.

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, di amministrazione, o di direzione di "primo livello";
- 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 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;
- non 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 attenervisi, 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. Laddove il soggetto in questione, nell'operare per conto della Società nell'ambito delle funzioni ad esso assegnate mediante ordine di servizio, commettesse un reato a seguito della violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231, detto soggetto sarebbe chiamato a risponderne personalmente sotto il profilo penale, mentre la Società sarebbe esonerata da responsabilità.

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

La Società resta indenne da colpe se predispone - e si adopera per verificarne l'effettiva implementazione ed il successivo funzionamento - un modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 (il "Modello 231"). Questo 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.

Con l'adozione del presente documento la Società, da un lato, si adegua alle disposizioni del Decreto; dall'altro rende quanto più efficienti possibili il sistema di controlli interni e di corporate governance già esistenti. 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". In tale quadro essa ha provveduto ad adattare dette Linee Guida allo specifico contesto in cui opera, alla struttura e all'attività concretamente svolta, alla natura ed alle dimensioni della sua organizzazione. La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo sono stati analizzati: il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di corporate governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai contratti di servizio che regolano i rapporti infragruppo, la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni ad essa riconducibili.

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 ripartizione delle responsabilità;
- 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'effettuazione della c.d. "*gap analisys*", cioè una dettagliata analisi delle procedure e dei processi operativi aziendali;
- 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 ordini di servizio o mediante specifici accordi contrattuali. Tali norme sono contenute nel Capitolo 2 ed illustrate nei Capitoli 3 e 4. In particolare:

- il Capitolo 2 descrive le misure di prevenzione e vigilanza di cui la Società si dota per prevenire la commissione di reati (il "Modello Organizzativo 231 di Vodafone Gestioni) 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 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 ed il Modello 231. Il Capitolo 3 rinvia ad uno schema allegato che intende agevolare, ma senza ambizioni di completezza, il compito del lettore fornendogli una visione rapida e di insieme di attività potenzialmente rischiose e dei reati che ad esse possono essere associati.

- Il Capitolo 4 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 Vodafone Gestioni SpA

Art. 1 – Profili soggettivi

1.1 La Società Vodafone Gestioni SpA, con sede in Milano (MI), (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; fa parte del Gruppo Vodafone Plc, quotato alla Borsa di Londra e di New York ed è, quindi, soggetta alle regole del Sarbanes-Oxley Act ("SOX"); ha adottato il Codice Etico di Vodafone Italia SpA (pubblicato sul sito www.vodafone.it alla sezione Vodafone-Italia/Chi-siamo/La-nostra-organizzazione/codice-di-condotta); risponde alle norme del codice civile ed è regolata dallo Statuto Sociale vigente.

1.3 La gestione della Società è affidata ad un Consiglio di Amministrazione che demanda le funzioni operative all'Amministratore Delegato; le attività sociali sono sottoposte al controllo del Collegio Sindacale; il controllo contabile è affidato ad una società di revisione di stampo internazionale; la società redige un bilancio secondo i criteri IFRS per l'inclusione nel consolidato di Gruppo ed un bilancio redatto secondo le norme del codice civile italiano, per il deposito presso i competenti uffici pubblici.

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 (lo "OdV"), nominato dal Consiglio di Amministrazione e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

2.3 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

La Societa' identifichera' il proprio organismo di vigilanza in un organismo collegiale o monocratico individuato dal Consiglio di Amministrazione.

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, la reportistica prodotta dall'Ufficio di Controllo Interno (Internal Auditing) e 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.

8.1 L'Organismo di Vigilanza potrà giovarsi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità –, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture di Vodafone Italia (ad esempio, la funzione di *Internal Audit*), oppure di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.
A tale proposito, si specifica che il contratto di prestazione di servizi in vigore tra la Società e Vodafone Italia include la prestazione di servizi per lo svolgimento dell'attività di vigilanza, in assistenza all'Organismo della Società, da parte della funzione di *Internal Audit*.

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

9.1 L'OdV presenta, con cadenza annuale, il risultato del suo operato al Consiglio di Amministrazione e fornisce allo stesso indicazioni circa l'adeguatezza, l'aggiornamento e l'effettiva funzionalità del Modello 231.

9.2 Qualora, nel contesto dell'attività di vigilanza, l'OdV verifichi l'esistenza di significative anomalie che confliggano col rispetto del Modello 231, informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione e monitora la tempestività e congruità del rimedio da questi adottato.

Art. 10 – 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. 11 – Informativa e responsabilità dei Soggetti Terzi

11.1 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.

11.2 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 degli articoli 10 e 11 che precedono.

Art. 12 – Informazione, formazione ed aggiornamento sul Decreto 231

12.1 L'informazione, la formazione e l'aggiornamento relativo alla prevenzione dei Reati

Presupposto sono disposte con cadenza almeno annuale dall'Ufficio del Personale presso il quale vengono mantenuti gli avvisi di convocazione relativi ai programmi svolti e quelli da svolgere con l'espressa indicazione dei soggetti invitati a partecipare e dei soggetti che vi hanno effettivamente preso parte.

12.2 L'invito a partecipare alle iniziative di formazione ed aggiornamento è esteso ai Soggetti Terzi.

12.3 L'Ufficio del Personale riferisce all'OdV, con periodicità non inferiore all'anno, le iniziative formative assunte.

Art. 13 – Gestione risorse finanziarie sociali

Le risorse finanziarie della Società sono gestite da una pluralità di individui sulla base delle procure ad essi assegnate. La Società adotta specifiche procedure al fine di regolamentare i processi amministrativi di maggior rilievo. Essa esercita sistematicamente la scelta di assoggettare il proprio bilancio a revisione – ancorché facoltativa – da parte di una società di revisione iscritta all'albo Consob. Segue, nel determinare i propri acquisti, le modalità operative descritte nel manuale "Procure-to-pay" utilizzato all'interno del Gruppo Vodafone

Art. 14 - Rapporti con Soggetti Sensibili

14.1 La Società informa l'OdV nel caso in cui vengano instaurati o intrattenuti rapporti commerciali diversi da quelli ordinari con soggetti sensibili (i "Soggetti Sensibili"). Sono Soggetti Sensibili le persone che, in relazione al loro specifico ruolo ovvero alla relazione personale con persone aventi detto specifico ruolo, possono influire significativamente sulle attività aziendali così da motivare un trattamento di particolare favore nei loro confronti.

14.2 Nella considerazione che l'individuazione di avere a che fare con Soggetti Sensibili può non essere immediata, l'informativa prescritta nel para. 1 deve essere resa, dall'Amministratore Delegato ovvero dal delegato di cui all'art. 10 ovvero all'art. 11, nei 30 giorni successivi alla consapevole assunzione di trovarsi nella condizione ivi indicata.

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. All'OdV devono, in ogni caso, essere fornite informazioni relative a:

1. Richieste, erogazioni e utilizzo di finanziamenti pubblici

2. Richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti, amministratori e sindaci, anche di società controllate, per reati ricompresi nell'ambito di applicazione del Decreto;

3. Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi autorità inquirente, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al decreto 231/2001 riconducibili alla Società o sue controllate

4. Attivazione di commissioni interne in relazione a comportamenti che possono far emergere reati previsti nel Decreto

5. Procedimenti disciplinari attivati ed eventuali sanzioni disposte con riferimento a fatti rilevati ai sensi del punto 4 che precede;

6. Esiti, se rilevanti, dei controlli effettuati sugli affidamenti a Soggetti Terzi.

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.

Capitolo 3 – Attività che possono dare luogo a reati presupposto

Sezione A. Reati nei rapporti con la pubblica Amministrazione

I reati in questione (art. 24 e 25 del Decreto) includono quelli di (i) indebita percezione di erogazioni pubbliche, (ii) di truffa ai danni dello Stato o di ente pubblico, (iii) di frode informatica ai danni dei detti soggetti, (iv) concussione (il pubblico ufficiale che induce il privato a ricompensarlo), (v) di corruzione (il pubblico ufficiale che accetta la ricompensa offertagli da privato), (vi) induzione alla corruzione.

Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del d.lgs. 231/2001

Come previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001, sono state individuate le attività di VoGE che potrebbero essere considerate "sensibili" con riferimento al rischio di commissione dei reati richiamati dagli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001.

VoGE svolge le attività ritenute sensibili in parte autonomamente, sia pure servendosi – in alcuni casi – di soggetti esterni che collaborano con la Società nell'esecuzione delle stesse - e in parte per il tramite del proprio socio unico Vodafone Italia S.p.A. con il quale ha stipulato un contratto per la fornitura di servizi (Service Supply Agreement), in base al quale Vodafone Italia S.p.A. svolge a favore di VoGE determinate attività sia direttamente sia per mezzo di altri soggetti individuati e gestiti dalla stessa Vodafone Italia, o per il tramite di altre società del Gruppo.

Le attività sensibili sono quindi distinte sulla base del soggetto che effettivamente gestisce tali attività:

- attività sensibili svolte da VoGE direttamente, anche con il contributo di soggetti esterni;
- attività sensibili svolte per il tramite di Vodafone Italia S.p.A. e/o di altre Società del Gruppo.

Le attività sensibili svolte da VoGE, anche con il contributo di soggetti esterni, sono di seguito sommariamente descritte:

1.1 Gestione omaggi

1.2 Gestione delle attività di vendita

Le attività sensibili svolte per il tramite di Vodafone Italia S.p.A. e/o di altre Società del Gruppo, sono di seguito sommariamente descritte:

1.3 Gestione contenziosi giudiziali e stragiudiziali

1.4 Gestione dei rapporti con la P.A. in occasione di verifiche/visite ispettive

1.5 Gestione dei rapporti occasionali con la Pubblica Amministrazione

1.6 Gestione dei flussi finanziari (incassi e pagamenti)

1.7 Gestione delle attività di acquisto di beni e servizi e consulenze (compresa la selezione dei fornitori/consulenti e la stipula dei contratti)

1.8 Gestione delle attività di selezione e assunzione del personale e gestione del sistema premiante

1.9 Gestione dei benefit aziendali e di beni aziendali per attività commerciali/sviluppo prodotti

1.10 Gestione della fiscalità

1.11 Gestione delle note spese e delle spese di rappresentanza

Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali

Per ciascuna delle attività sensibili, si identificano gli interventi specifici che trovano rappresentazione nelle modalità operative aziendali.

Sezione B. Reati Societari

I reati in questione (art. 25-ter del Decreto) includono quelli di (i) false comunicazioni sociali, (ii) impedito controllo, (iii) fittizia formazione del capitale, (iv) indebita ripartizione di utili e/o di beni sociali, (v) aggiottaggio, (vi) ostacolo all'esercizio dell'attività di vigilanza, (vii) corruzione fra privati.

Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001

Le attività sensibili svolte per il tramite di Vodafone Italia S.p.A. e/o di altre Società del Gruppo, sono di seguito sommariamente descritte:

1.1 Tenuta della contabilità, redazione del bilancio di esercizio, del bilancio consolidato, delle situazioni economiche infrannuali

1.2 Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale, società di revisione ed altri organi societari; redazione, tenuta e conservazione dei documenti su cui gli stessi potrebbero esercitare il controllo

1.3 Gestione delle incombenze societarie relative a operazioni sul capitale e su partecipazioni

1.4 Gestione dei flussi finanziari (incassi e pagamenti)

1.5 Gestione dei rapporti infragruppo

1.6 Gestione della fiscalità

1.7 Gestione delle attività di acquisto di beni e servizi e consulenze (compresa la selezione dei fornitori/consulenti e la stipula dei contratti)

1.8 Gestione delle attività di selezione e assunzione del personale e gestione del sistema premiante

1.9 Gestione dei benefit aziendali e di beni aziendali per attività commerciali/sviluppo prodotti

1.10 Gestione delle note spese e delle spese di rappresentanza

Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali

Per ciascuna delle attività sensibili, si identificano gli interventi specifici che trovano rappresentazione nelle modalità operative aziendali.

Sezione C. Delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi in violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

I reati in questione (art. 25-septies del Decreto) includono quelli di omicidio colposo o lesioni gravi commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001

Per definire preliminarmente le attività "sensibili", ai sensi del D.Lgs. 231/2001, occorre considerare le attività entro le quali si possono verificare gli infortuni e quelle nell'ambito delle quali può essere

commesso, da parte di membri dell'organizzazione, un reato per violazione colposa della normativa e delle misure di prevenzione esistenti a tutela della salute, dell'igiene e della sicurezza sui luoghi di lavoro. A tale fine, la Società ha reputato strategico trarre spunto da due importanti strumenti di controllo e di gestione:

- la valutazione dei rischi prevista dalla vigente normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza;
- la Norma BS OHSAS 18001:2007.

Attraverso la valutazione dei rischi si sono individuate le condizioni ove, ragionevolmente, è possibile si manifestino degli eventi lesivi.

Procedure e protocolli di prevenzione sono reperibili presso il server SPP aziendale; l'elenco completo della documentazione significativa ai fini della tematica è riportato nel documento: "Scheda riassuntiva della documentazione". Le attività sensibili individuate con riferimento ai reati richiamati dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001 sono suddivise come segue:

- Attività a rischio di infortunio e malattia professionale;
- Attività a rischio di reato, ovvero a rischio di violazione colposa delle norme e delle misure esistenti in materia di salute, sicurezza e igiene dei luoghi di lavoro.

Le attività entro le quali possono verificarsi infortuni sono tratte dal DVR. Il processo di valutazione dei rischi nelle attività VOGE, i criteri e le metodologie utilizzate sono riportare nella apposita sezione del DVR "Il processo per l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischiParagrafo 1.1 - Attività a rischio di reato

Le attività che possono potenzialmente originare i reati di cui all'art. 25-septies del Decreto, in quanto una loro omissione o un'inefficace attuazione potrebbe integrare una responsabilità colposa della Società, sono di seguito riportate.

1.1.1 Valutazione dei rischi e conseguenti misure di prevenzione e protezione

1.1.2 Definizione delle risorse, dei ruoli e delle responsabilità per assicurare le attività finalizzate all'attuazione delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori

1.1.3 Attività di sorveglianza sanitaria.

1.1.4 Competenza, informazione, formazione e consapevolezza dei lavoratori

1.1.5 Gestione degli appalti

1.1.6 Controlli sugli acquisti, acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge

1.1.7 Attività manutentive finalizzate al rispetto degli standard tecnici e di salute e sicurezza applicabili.

1.1.8 Procedure e istruzioni operative per il controllo di rischi particolari

1.1.9 Gestione delle emergenze

1.1.10 Gestione della documentazione e dei sistemi di registrazione al fine di garantire la tracciabilità delle attività

1.1.11 Individuazione e gestione delle misure di protezione collettiva e/o individuale atte a contenere o ad eliminare i rischi.

1.1.12 Attività di comunicazione, partecipazione e consultazione, gestione delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

1.1.13 Individuazione delle disposizioni normative applicabili, a cui uniformarsi per il rispetto degli standard tecnico-strutturali

L'elenco delle attività sensibili è aggiornato, in relazione a nuove ed eventuali esigenze di prevenzione, secondo le procedure previste dal presente Modello 231.

Paragrafo 2 - Il sistema di gestione delle attività di sicurezza e prevenzione e dei relativi controlli

Paragrafo 2.1 - Principi generali

Il presente Modello 231 non intende sostituirsi alle prerogative e responsabilità di legge disciplinate in capo ai soggetti individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e dalla normativa ulteriormente applicabile nei casi di specie. Costituisce, invece, un presidio ulteriore di controllo e verifica dell'esistenza, efficacia ed adeguatezza della struttura e organizzazione posta in essere in ossequio alla normativa speciale vigente in materia di antinfortunistica, tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

Uno dei presupposti del Modello 231 al fine della prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro è dato dal rispetto di alcuni principi e nella tenuta di determinati comportamenti, da parte dei lavoratori della Società, nonché dagli eventuali soggetti esterni che si trovino legittimamente presso i locali della Società. In particolare, ciascun lavoratore e ciascun soggetto che si trovi legittimamente presso la Società dovrà (art. 20 del D.Lgs. 81/2008):

a) conformemente alla propria formazione ed esperienza, nonché alle istruzioni e ai mezzi forniti ovvero predisposti dal datore di lavoro non adottare comportamenti imprudenti quanto alla salvaguardia della propria salute e della propria sicurezza;

b) rispettare la normativa e le procedure aziendali interne al fine della protezione collettiva e individuale, esercitando in particolare ogni opportuno controllo ed attività idonee a salvaguardare la salute e la sicurezza dei collaboratori esterni e/o di persone estranee, eventualmente presenti sul luogo di lavoro;

c) utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione individuale messi a disposizione;

e) segnalare immediatamente a chi di dovere (in ragione delle responsabilità attribuite) le anomalie dei mezzi e dei dispositivi di cui ai punti precedenti, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui si viene a conoscenza;

f) adoperarsi direttamente, a fronte di un pericolo rilevato e nei soli casi di urgenza, compatibilmente con le proprie competenze e possibilità;

g) sottoporsi ai controlli sanitari previsti;

h) sottoporsi agli interventi formativi previsti;

i) contribuire all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Paragrafo 2.2 - Protocolli di prevenzione

Fermo restando che il Documento di Valutazione dei Rischi indica specifiche misure di prevenzione degli infortuni o malattie professionali, si rinvia in toto alle schede mansione, integrative del DVR e riportate nel documento "Scheda riassuntiva della documentazione". Quanto alle misure di prevenzione per le attività a rischio di reato, come sopra identificate, ovvero di quei comportamenti che potrebbero integrare la colpa della Società in relazione a infortuni sul lavoro, valgono i principi ed i protocolli di seguito indicati:

2.2.1 Valutazione dei rischi e predisposizione delle conseguenti misure di prevenzione e protezione

L'operazione di individuazione e di rilevazione dei rischi deve essere effettuata con correttezza e nel rispetto del principio di veridicità, completezza e accuratezza. La normativa cogente ne attribuisce la competenza al datore di lavoro che si avvale del supporto di altri soggetti quali il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed il medico competente previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Tutti i dati e le informazioni che servono alla valutazione dei rischi e conseguentemente all'individuazione delle misure di tutela (ad es. documentazione tecnica, misure strumentali, esiti di sondaggi interni, ecc.) devono essere chiari, completi e rappresentare in modo veritiero lo stato della Società.

I dati e le informazioni sono raccolti ed elaborati tempestivamente, sotto la supervisione del datore di lavoro, anche attraverso soggetti da questo individuati in possesso di idonei requisiti, certificabili nei casi previsti, di competenza tecnica e, se del caso, strumentale. A richiesta, insieme ai dati ed alle informazioni devono essere trasmessi anche gli eventuali documenti e le fonti da cui sono tratte le informazioni.

La redazione del Documento di Valutazione dei Rischi e del piano delle misure di prevenzione e protezione è un compito non delegabile dal datore di lavoro e deve essere effettuata sulla base di criteri definiti preliminarmente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 28, D.Lgs. 81/2008. Detti criteri, costituenti integrazione di tale documentazione, contemplano, tra gli altri, i seguenti aspetti:

- attività di routine e non routine;
- attività di tutte le persone che hanno accesso al posto di lavoro (compresi esterni);
- comportamento umano;
- pericoli provenienti dall'esterno;
- pericoli legati alle operazioni o creati nell'ambiente circostante;
- infrastrutture, attrezzature e materiali presenti presso il luogo di lavoro;
- modifiche apportate ai processi e/o al sistema di gestione, tra cui le modifiche temporanee, e il loro impatto sulle operazioni, processi ed attività;
- eventuali obblighi giuridici applicabili in materia di valutazione dei rischi e di attuazione delle necessarie misure di controllo;
- progettazione di ambienti di lavoro, macchinari ed impianti;
- procedure operative e di lavoro.

2.2.2 Definizione delle risorse, dei ruoli e delle responsabilità per assicurare le attività finalizzate all'attuazione delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori

Per tutte le figure individuate per la gestione di problematiche inerenti salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sono predefiniti idonei requisiti tecnico-professionali che possono trarre origine anche da specifici disposti normativi; tali requisiti sono in possesso del soggetto preliminarmente all'attribuzione dell'incarico e possono essere conseguiti anche attraverso specifici interventi formativi; essi devono essere mantenuti nel tempo.

L'attribuzione di specifiche responsabilità avviene, in data certa, attraverso la forma scritta definendo, in maniera esaustiva, caratteristiche e limiti dell'incarico e, se del caso, individuando il potere di spesa.

In generale, a titolo esemplificativo:

- sono formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della Società;
- sono correttamente nominati i soggetti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro (ivi inclusi, nel caso di presenza di cantieri, i soggetti previsti dal titolo IV del D.Lgs. 81/2008) e sono loro conferiti correttamente i poteri necessari allo svolgimento del ruolo

agli stessi assegnato;

- è costruito il sistema di deleghe, dei poteri di firma e di spesa in maniera coerente con le responsabilità assegnate;
- l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale è congruente con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti situazioni di rischio;
- non vi è identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo;
- i soggetti preposti e/o nominati ai sensi della normativa vigente in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro possiedono competenze adeguate ed effettive in materia.

2.2.3 Attività di sorveglianza sanitaria

Preliminarmente all'attribuzione di una qualsiasi mansione al lavoratore è necessario verificarne i requisiti sia per quanto riguarda gli aspetti tecnici (cfr. attività sensibile successiva: competenza, informazione, formazione e consapevolezza dei lavoratori), sia per quanto riguarda gli aspetti sanitari, se riscontrati in sede di valutazione del rischio.

La verifica dell'idoneità è attuata dal medico competente della Società che, in ragione delle indicazioni fornite dal datore di lavoro e sulla base della propria conoscenza dei luoghi di lavoro e delle lavorazioni, verifica preventivamente l'idoneità sanitaria del lavoratore rilasciando giudizi di idoneità totale o parziale ovvero di inidoneità alla mansione. In ragione della tipologia della lavorazione richiesta e sulla base degli esiti della visita preliminare, il medico competente definisce un protocollo di sorveglianza sanitaria a cui sottopone il lavoratore.

La procedura "Sorveglianza sanitaria", cui si rimanda, individua le modalità di attuazione dei protocolli di sorveglianza sanitaria.

2.2.4 Competenza, informazione, formazione e consapevolezza dei lavoratori

Tutto il personale deve ricevere opportune informazioni circa le corrette modalità di espletamento dei propri incarichi, è formato e, nei casi previsti dalla normativa, è addestrato. Di tale formazione e/o addestramento è prevista una verifica documentata. Le attività formative sono erogate attraverso modalità variabili (ad es. formazione frontale, e-learning, ecc.) definite sia da scelte della Società sia da quanto previsto dalla normativa vigente.

La scelta del soggetto formatore può essere vincolata da specifici disposti normativi.

In tutti i casi le attività di informazione, formazione e addestramento sono documentate; la documentazione inerente la formazione del personale è registrata ed è impiegata anche al fine dell'attribuzione di nuovi incarichi.

L'attività di formazione è condotta al fine di:

- garantire, anche attraverso un'opportuna pianificazione, che qualsiasi persona sotto il controllo dell'organizzazione sia competente sulla base di un'adeguata istruzione, formazione o esperienza;
- identificare le esigenze di formazione connesse con lo svolgimento delle attività e fornire una formazione o prendere in considerazione altre azioni per soddisfare queste esigenze;
- valutare l'efficacia delle attività di formazione o di altre azioni eventualmente attuate, e mantenere le relative registrazioni;
- garantire che il personale prenda coscienza circa l'impatto effettivo o potenziale del proprio lavoro, i corretti comportamenti da adottare, i propri ruoli e responsabilità.

2.2.5 Gestione degli appalti

Le attività in appalto e le prestazioni d'opera sono disciplinate dall'art. 26 e dal Titolo IV del D.Lgs. 81/2008.

Il soggetto esecutore delle lavorazioni deve possedere idonei requisiti tecnico-professionali, verificati anche attraverso l'iscrizione alla CCIAA. Esso dovrà dimostrare il rispetto degli obblighi assicurativi e previdenziali nei confronti del proprio personale, anche attraverso la presentazione del Documento Unico di Regolarità Contributiva. Se necessario, il soggetto esecutore deve inoltre presentare all'INAIL apposita denuncia per le eventuali variazioni totali o parziali dell'attività già assicurata (in ragione della tipologia di intervento richiesto e sulla base delle informazioni fornite dalla Società).

L'impresa esecutrice, nei casi contemplati dalla legge, al termine degli interventi deve rilasciare la dichiarazione di conformità alle regole dell'arte.

Con particolare riferimento a fornitori, installatori e manutentori esterni di macchinari, impianti e di qualsiasi tipo di presidio di sicurezza e attrezzature di lavoro da realizzarsi o installare all'interno di pertinenze poste sotto la responsabilità giuridica del datore di lavoro della Società, sono attuati specifici presidi di controllo che prevedono:

- procedure di verifica dei fornitori che tengono conto anche del rispetto da parte degli stessi e dei loro lavoratori delle procedure di sicurezza;
- definizione dell'ambito di intervento e degli impatti dello stesso all'interno di in un contratto scritto;
- definizione degli accessi e delle attività esercite sul sito da parte dei terzi, con valutazione specifica dei rischi interferenti legati alla loro presenza e relativa redazione della prevista documentazione di coordinamento (ad es. DUVRI, PSC) sottoscritta da tutti i soggetti esterni coinvolti e prontamente adeguata in caso di variazioni nei presupposti dell'intervento;
- clausole contrattuali in merito ad eventuali inadempimenti di lavoratori di terzi presso i siti aziendali relativamente alle tematiche sicurezza, che prevedano l'attivazione di segnalazioni apposite e l'applicazione di penali;
- sistemi di rilevamento presenze di lavoratori terzi presso il sito aziendale e di controllo sulle ore di lavoro effettivamente svolte e sul rispetto dei principi di sicurezza aziendali, come integrati eventualmente dai contratti;
- formalizzazione e tracciabilità del controllo da parte dei dirigenti e del datore di lavoro del rispetto dei presidi di controllo sin qui elencati.

2.2.6 Controlli sugli acquisti, acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge

Le attività di acquisto di attrezzature, macchinari ed impianti sono condotte previa valutazione dei requisiti di salute e sicurezza degli stessi.

Le attrezzature, i macchinari e gli impianti devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa vigente (ad es. marcatura CE, possesso di dichiarazione di conformità rilasciata dall'installatore, ecc.). Se del caso, in ragione dei disposti legislativi applicabili, la loro messa in esercizio sarà subordinata a procedure di esame iniziale o di omologazione.

Preliminarmente all'utilizzo di nuove attrezzature, macchinari o impianti il lavoratore incaricato dovrà essere opportunamente formato e/o addestrato.

Le attività di acquisto sono svolte con lo scopo di:

- definire i criteri e le modalità per la qualificazione e la verifica dei requisiti dei fornitori;
- definire le modalità per la verifica della conformità delle attrezzature, impianti e macchinari da acquistare alle normative vigenti (ad es. marcatura CE), nonché i criteri e le modalità per la valutazione dei requisiti di accettabilità;
- prevedere, qualora applicabili, le modalità di esecuzione dei controlli in accettazione, degli esami iniziali e delle omologazioni necessarie alla messa in esercizio.

Nel caso di acquisti di servizi, anche di natura intellettuale (ad es. acquisto di servizi di progettazione da rendersi a favore della società o di eventuali clienti), la società subordina l'attività di affidamento

alla verifica preliminare delle competenze dei propri fornitori anche sulla base della sussistenza di esperienze pregresse ed eventuali requisiti cogenti (ad es. iscrizione ad albi professionali). La Società attua il controllo del loro operato attraverso le modalità previste dalle proprie procedure interne. Qualora le attività condotte da detti soggetti possano avere impatti sull'esposizione a rischi per la salute e la sicurezza dei propri lavoratori, la Società attiva preventivamente, tra le altre, le misure di controllo definite ai fini della valutazione dei rischi.

2.2.7 Attività manutentive finalizzate al rispetto degli standard tecnici e di salute e sicurezza applicabili

Tutte le attrezzature, i macchinari e gli impianti che possono avere impatti significativi in materia di Salute e Sicurezza sono assoggettati a protocolli di manutenzione programmata con tempistiche e modalità anche definite dai fabbricanti. Gli eventuali interventi specialistici sono condotti da soggetti in possesso dei requisiti di legge che devono produrre le necessarie documentazioni.

Le attività di manutenzione su dispositivi di sicurezza sono oggetto di registrazione.

In presenza di attrezzature ed impianti per i quali siano previsti, dalla legislazione vigente, periodici interventi di verifica per la cui esecuzione siano individuati specifici enti esterni (ad es. ARPA, ASL, Organismi Notificati, Organismi di Ispezione, ecc.), si provvede a stipulare con l'ente preposto uno specifico contratto di verifica; qualora l'ente preposto non eroghi il servizio con le tempistiche previste dalla normativa si procederà come segue:

- in caso di esistenza di ulteriori soggetti in possesso delle abilitazioni/autorizzazioni all'esecuzione degli interventi di verifica, si provvederà ad affidare loro l'incarico;
- in caso di assenza di soggetti alternativi si provvederà, a titolo di auto diagnosi, attraverso strutture tecniche esistenti sul mercato (ad es. imprese di manutenzione, società di ingegneria, ecc.).

Le attività di manutenzione sono condotte in maniera da:

- definire le modalità, le tempistiche e le responsabilità per la programmazione e lo svolgimento delle manutenzioni e delle verifiche periodiche, ove previste, di attrezzature, impianti e macchinari (individuati puntualmente in appositi protocolli/schede) ed il controllo periodico della loro efficienza;
- definire le modalità di registrazione delle manutenzioni effettuate e le relative responsabilità
- che siano definite le modalità di segnalazione delle anomalie, individuati i mezzi più idonei per comunicare tali modalità, individuate le funzioni tenute ad attivare il relativo processo di manutenzione (manutenzioni non programmate).

Inoltre, le attività di manutenzione sono gestite attraverso la procedura: "Gestione delle Manutenzioni" che definisce modalità tempistiche e responsabilità.

2.2.8 Procedure e istruzioni operative per il controllo di rischi particolari

I luoghi di lavoro sono progettati anche nel rispetto dei principi ergonomici, di comfort e di benessere; sono sottoposti a regolare manutenzione affinché vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti che possono pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori; sono assicurate adeguate condizioni igieniche.

Eventuali aree a rischio specifico sono opportunamente segnalate e, se del caso, rese accessibili a soli soggetti adeguatamente formati e protetti.

In ragione della complessità della lavorazione, in particolare con riferimento alle attività condotte presso i cantieri, sono previste specifiche istruzioni di lavoro o procedure operative che, unitamente alla documentazione riguardante le modalità d'uso di macchinari ed attrezzature e la documentazione di sicurezza delle sostanze, sono rese accessibili al lavoratore e sono richiamate nei piani operativi della sicurezza, predisposti per gli specifici interventi.

2.2.9 Gestione delle emergenze

La gestione delle emergenze è attuata attraverso specifici piani che prevedono:

- identificazione delle situazioni che possono causare una potenziale emergenza;
- definizione delle modalità per rispondere alle condizioni di emergenza e prevenire o mitigare le relative conseguenze negative in tema di salute e sicurezza;
- pianificazione della verifica dell'efficacia dei piani di gestione delle emergenze;
- aggiornamento delle procedure di emergenza in caso di incidenti o di esiti negativi delle simulazioni periodiche.

Sono definiti specifici piani di gestione delle emergenze, redatti secondo la procedura: "Preparazione e risposta alle emergenze".

Attraverso detti piani sono individuati i percorsi di esodo e le modalità di attuazione, da parte del personale, delle misure di segnalazione e di gestione delle emergenze.

Tra il personale sono individuati gli addetti agli interventi di emergenza; essi sono in numero sufficiente e preventivamente formati secondo i requisiti di legge.

Sono disponibili e mantenuti in efficienza idonei sistemi per la lotta agli incendi scelti per tipologia e numero in ragione della specifica valutazione del rischio di incendio ovvero delle indicazioni fornite dall'autorità competente; sono altresì presenti e mantenuti in efficienza idonei presidi sanitari.

L'efficienza dei piani è garantita attraverso la periodica attività di prova, finalizzata ad assicurare la piena conoscenza da parte del personale delle corrette misure comportamentali e l'adozione di idonei strumenti di registrazione atti a dare evidenza degli esiti di dette prove e delle attività di verifica e di manutenzione dei presidi predisposti.

2.2.10 Gestione della documentazione e dei sistemi di registrazione al fine di garantire la tracciabilità delle attività

La gestione della documentazione costituisce un requisito essenziale ai fini del mantenimento del Modello 231; attraverso una corretta gestione della documentazione e l'adozione di sistemi di registrazione appropriati si coglie l'obiettivo di dare evidenza di quanto attuato anche assicurando la tracciabilità dei percorsi decisionali. È altresì rilevante garantire la disponibilità e l'aggiornamento della documentazione sia di origine interna sia di origine esterna (ad es. documentazione relativa a prodotti e sostanze). La gestione della documentazione sia di origine interna sia di origine esterna e la gestione delle registrazioni, che costituiscono documentazione speciale, avviene assicurandone la disponibilità, la tracciabilità e la conservazione.

2.2.11 Individuazione e gestione delle misure di protezione collettiva e/o individuale atte a contenere o ad eliminare i rischi.

Conseguentemente alla valutazione dei rischi effettuata sia al momento della predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi sia in occasione della predisposizione dei piani operativi della sicurezza, al fine della mitigazione dei rischi, sono individuati i necessari presidi sia individuali sia collettivi atti a tutelare il lavoratore. Attraverso il processo di valutazione dei rischi si disciplina:

- l'identificazione delle attività per le quali prevedere l'impiego di DPI;
- la definizione dei criteri di scelta dei DPI, che devono assicurare l'adeguatezza dei DPI stessi alle tipologie di rischio individuate in fase di valutazione e la loro conformità alle norme tecniche vigenti (ad es. marcatura CE);
- la definizione delle modalità di consegna ed eventualmente di conservazione dei DPI;
- la definizione di un eventuale scadenzario per garantire il mantenimento dei requisiti di protezione.

2.2.12 Attività di comunicazione, partecipazione e consultazione, gestione delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Le procedure che regolamentano il coinvolgimento e la consultazione del personale definiscono le modalità di:

- comunicazione interna tra i vari livelli e funzioni dell'organizzazione;
- comunicazione con i fornitori ed altri visitatori presenti sul luogo di lavoro;
- ricevimento e risposta alle comunicazioni dalle parti esterne interessate;
- partecipazione dei lavoratori, anche a mezzo delle proprie rappresentanze, attraverso:
  - il loro coinvolgimento nell'identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e definizione delle misure di tutela;
  - il loro coinvolgimento nelle indagini relative ad un incidente;
  - la loro consultazione quando vi siano cambiamenti che possano avere significatività in materia di Salute e Sicurezza.

La procedura "Consultazione e partecipazione per le tematiche SSL" regolamenta le modalità atte a garantire il coinvolgimento e la consultazione del personale.

2.2.13 Individuazione delle disposizioni normative applicabili, a cui uniformarsi per il rispetto degli standard tecnico-strutturali

La conformità alle vigenti norme in materia (leggi, norme tecniche e regolamenti, ecc.) è assicurata attraverso l'adozione di specifiche registrazioni allo scopo di porre sotto controllo:

- l'identificazione e l'accessibilità alle norme in materia applicabili all'organizzazione;
- l'aggiornamento legislativo;
- il controllo periodico della conformità alla normativa applicabile.

Paragrafo 2.3 - Attività di Audit

Ai fini delle attività di controllo dell'attuazione di quanto indicato ai punti precedenti saranno condotte specifiche attività di audit, effettuate anche con la collaborazione di soggetti aziendali competenti ed eventualmente di consulenti esterni. Tali attività di audit saranno condotte in base alla procedura PRQ.05 "Gestione degli Audit" .

Inoltre vengo svolte specifiche attività di controllo sugli appaltatori che svolgono attività operative nell'ambito dei luoghi di lavoro di cui VOGE ha responsabilità giuridica in conformità a quanto previsto dal Contractors Control Management Process di Vodafone Italia SpA e sue controllate.

Paragrafo 2.4 - Ulteriori principi

Oltre ai principi ed ai protocolli in precedenza evidenziati, la Società si uniforma ai seguenti ulteriori principi:

- la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rispondono ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, dell'atto costitutivo, del Codice Etico della Società;
- le fasi di formazione e i livelli autorizzativi degli atti della Società sono sempre documentati e ricostruibili;
- ove previsto, sono effettuate le necessarie comunicazioni alle autorità competenti;
- l'attività di documentazione e di certificazione obbligatoria è effettuata nei casi e modi previsti dalla legge;
- i piani di sicurezza e di coordinamento in caso di presenza di cantieri devono essere adeguati ed effettivamente attuati;
- gli infortuni sul lavoro e le relative cause devono essere registrati, monitorati ed analizzati al fine

di ridurne l'incidenza;

- tutte le attività e le procedure contemplate nel presente Modello 231 debbono essere identificabili e ricostruibili sulla base di idonei sistemi di registrazione.

Paragrafo 2.5 – Ulteriori modalità operative aziendali

Ai sensi del Modello 231 vengono istituiti specifici ulteriori controlli volti a fare in modo che il sistema organizzativo della Società, istituito ai sensi delle normative applicabili in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro e di prevenzione degli infortuni, sia costantemente monitorato e posto nelle migliori condizioni possibili di funzionamento.

Sezione D. Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

I reati in questione (art. 25-octies del Decreto) includono quelli di (i) ricettazione, (ii) riciclaggio, (iii) impiego di denari e beni di provenienza illecita, (iv) autoriciclaggio.

Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001

Le attività sensibili svolte da VoGE, anche con il contributo di soggetti esterni, sono di seguito sommariamente descritte:

1.1 Gestione delle attività di vendita:

1.2 Le attività sensibili svolte per il tramite di Vodafone Italia S.p.A. e/o di altre Società del Gruppo, sono di seguito sommariamente descritte:

1.2 Gestione delle attività di acquisto di beni e servizi, comprese le consulenze (compresa la selezione dei fornitori/consulenti e la stipula dei contratti)

1.3 Gestione dei flussi finanziari (incassi e pagamenti)

1.4 Gestione dei rapporti infragruppo.

Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali

Per ciascuna delle attività sensibili, si identificano gli interventi specifici che trovano rappresentazione nelle modalità operative aziendali.

Sezione E. Delitti Informatici

I delitti in questione (art. 24-bis del Decreto) includono quelli di (i) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, (ii) intercettazione o impedimento di comunicazioni informatiche o telematiche, (iii) danneggiamento doloso di informazioni, dati e programmi informatici, (iv) danneggiamento doloso di sistemi informatici o telematici.

Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001

Le attività "sensibili" di seguito elencate sono svolte per il tramite di Vodafone Italia S.p.A. o di altre società del Gruppo:

1.1 Gestione di accessi, account e profili

1.2 Gestione dei sistemi hardware

1.3 Gestione dei sistemi software

Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali

Per ciascuna delle attività sensibili, si identificano gli interventi specifici che trovano rappresentazione nelle modalità operative aziendali.

Sezione F. Delitti di criminalità organizzata

I delitti in questione includono quelli relativi alla criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto) anche se realizzati in più di uno Stato (c.d. reati "trasnazionali" ex art. 10, L. 146/2006).

Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001
Le attività sensibili svolte da VoGE, anche con il contributo di soggetti esterni, sono di seguito sommariamente descritte:

1.1 ***Gestione delle attività di vendita***:

1.2 Le attività sensibili svolte per il tramite di Vodafone Italia S.p.A. e/o di altre Società del Gruppo, sono di seguito sommariamente descritte:

1.2 Gestione dei flussi finanziari (incassi e pagamenti)

1.3 Gestione dei rapporti infragruppo

1.4 Gestione della fiscalità

1.5 Gestione delle attività di acquisto di beni e servizi, comprese le consulenze (compresa la selezione dei fornitori/consulenti e la stipula dei contratti)

1.6 Gestione delle attività di selezione e assunzione del personale e gestione del sistema premiante

Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali

Per ciascuna delle attività sensibili, si identificano gli interventi specifici che trovano rappresentazione nelle modalità operative aziendali.

Sezione G. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

I reati in questione includono quelli di falsità in monete, in carte di credito, in valori bollati e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto).

Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001
Le attività sensibili svolte da VoGE, anche con il contributo di soggetti esterni, sono di seguito sommariamente descritte:

1.1 ***Gestione delle attività di vendita***

1.2 ***Gestione del contante presso i punti vendita***

1.3 Le attività sensibili svolte per il tramite di Vodafone Italia S.p.A. e/o di altre Società del Gruppo, sono di seguito sommariamente descritte:

1.3 Gestione delle attività di acquisto di beni e servizi, comprese le consulenze (compresa la selezione dei fornitori/consulenti e la stipula dei contratti)

Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali

Per ciascuna delle attività sensibili, si identificano gli interventi specifici che trovano rappresentazione nelle modalità operative aziendali.

Sezione H. Delitti contro l'industria e il commercio

I delitti in questione includono quelli di esercizio fraudolento di attività industriali e commerciali (art. 25-bis 1 del Decreto).

Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001
Le attività sensibili svolte da VoGE, anche con il contributo di soggetti esterni, sono di seguito sommariamente descritte:

1.1 Gestione delle attività di vendita:

1.2 Le attività sensibili svolte per il tramite di Vodafone Italia S.p.A. e/o di altre Società del Gruppo, sono di seguito sommariamente descritte:

1.2 Gestione delle attività di acquisto di beni e servizi, comprese le consulenze (compresa la selezione dei fornitori/consulenti e la stipula dei contratti)

Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali

Per ciascuna delle attività sensibili, si identificano gli interventi specifici che trovano rappresentazione nelle modalità operative aziendali.

Sezione I. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

I delitti in questione includono quelli di violazioni fraudolente del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto).

Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001
Le attività sensibili svolte da VoGE, anche con il contributo di soggetti esterni, sono di seguito sommariamente descritte:

1.1 Gestione delle attività di vendita

1.2 Le attività sensibili svolte per il tramite di Vodafone Italia S.p.A. e/o di altre Società del Gruppo, sono di seguito sommariamente descritte:

1.3 Gestione delle attività di acquisto di beni e servizi, comprese le consulenze (compresa la selezione dei fornitori/consulenti e la stipula dei contratti)

Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali

Per ciascuna delle attività sensibili, si identificano gli interventi specifici che trovano rappresentazione nelle modalità operative aziendali.

Sezione L. Reati ambientali

I reati in questione sono quelli di natura ambientale in senso ampio (art. 25- undecies del Decreto).

Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001

Le attività di Vodafone che potrebbero essere considerate "sensibili" sono relative alla Gestione Punti Vendita:

1.1 Gestione cantieri, bonifiche e supervisione appaltatori

1.2 Gestione materiali e rifiuti conseguenti ad attività di gestione del punto vendita e di manutenzione;

E' responsabilità delle singole unità interessate segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali modifiche/integrazioni da apportare alla presente Parte Speciale.

Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali

Per ciascuna delle attività sensibili, si identificano gli interventi specifici che trovano rappresentazione nelle modalità operative aziendali.

Sezione M. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

I delitti in questione si riferiscono all'impiego di cittadini di paesi terzi con permesso di soggiorno irregolare (art. 25-duodecies del Decreto).

Paragrafo 1 - Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001

Le attività sensibili svolte per il tramite di Vodafone Italia S.p.A. o di altre società del Gruppo:

1.1 Gestione delle attività di acquisto di beni e servizi (compresa la selezione dei fornitori e la stipula dei contratti)

1.2 *Gestione delle attività di selezione e assunzione del personale e gestione del sistema premiante*

1.3 Paragrafo 2 - Modalità operative aziendali

Qui di seguito sono elencate le modalità operative aziendali relative alle singole sensibili svolte per il tramite di Vodafone Italia S.p.A. o di altre società del Gruppo.

2.1 Gestione delle attività di acquisto di beni e servizi (compresa la selezione dei fornitori e la stipula dei contratti)

2.2 Gestione delle attività di selezione e assunzione del personale e gestione del sistema premiante

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 VoGE 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 VoGE, soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (di seguito, il "CCNL"), costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello 231 e il cui mancato rispetto si intende sanzionare, in coerenza con quanto previsto in tema di codice disciplinare, sono comunicate mediante pubblicazione sul sito www.Vodafone.it *alla sezione Vodafone-Italia/Chi-siamo/La-nostra-organizzazione/codice-di-condotta* e sul sito intranet https://hub.vodafone.com/market/italy/articles/Pages/Code-of-Conduct,-Codice-Etico-e-Policies.aspx e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di VoGE, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui agli artt. 46 e ss. del CCNL, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

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

Paragrafo 3 - 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 4 - 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 5 - 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.