



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 di Tessellis s.p.a.

Parte Generale

aggiornamento maggio 2025

SOMMARIO

DEFINIZIONI

1. IL DECRETO 231

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

1.2 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente

2. LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

3. IL MODELLO DI TESSELLIS S.P.A.

3.1 Tessellis e il Modello

3.2 Funzione e scopo

3.3 La costruzione del Modello e la sua struttura

3.4 Modifiche e integrazioni

3.5 Destinatari

3.6 Il Codice Etico

4. REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO

5. L' ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

5.2 Funzione, poteri e compiti

5.3 Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali

5.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e segnalazioni

5.5 Obblighi di riservatezza

5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

5.7 Whistleblowing

6. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO E DEL CODICE DI CONDOTTA

6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

6.2 Selezione e Informazione dei Consulenti, degli Outsourcer, dei Fornitori e delle controparti contrattuali della Società

7. SISTEMA SANZIONATORIO

7.1 Funzione del sistema sanzionatorio

7.2 Sistema sanzionatorio dei Dipendenti

8. PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

9. CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello di organizzazione e gestione, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole Parti Speciali.

- **Attività Sensibili:** le attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio astratto di commissione dei Reati.
- **Attività Strumentali:** quelle attività che, pur non essendo direttamente finalizzate alla commissione del reato, costituiscono comunque attività strumentali alla realizzazione del medesimo (ad esempio, le attività che consentono l'approvvigionamento di risorse finanziarie necessarie al soggetto corruttore, nonché quelle che costituiscono di per sé merce di scambio da offrire al soggetto corrotto, la selezione di Consulenti compiacenti e destinati a porre in essere Reati nell'interesse della Società, ecc.).
- **CCNL:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Settore Telecomunicazioni applicato dalla Società.
- **Codice Etico:** il codice di condotta adottato dalla Società.
- **Tessellis o la Società:** Tessellis s.p.a. sede legale loc. Sa Illetta km 2.300, 09123 Cagliari, Italia, Cap. Soc. Euro 152.500.000,00 | P.IVA 02375280928
- **Tiscali Italia:** Tiscali Italia s.p.a. con socio unico, soggetta ad attività di direzione e coordinamento di Tessellis s.p.a. sede legale loc. Sa Illetta km 2.300, 09123 Cagliari, Italia, cap. soc. € 17.783.000,00 i.v., p. iva 02508100928
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome o per conto della Società in forza di un contratto di consulenza, di un mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.
- **Destinatari:** gli Organi Sociali, gli Outsourcer, i Dipendenti, i Consulenti, i Fornitori e in genere le controparti contrattuali della Società.
- **Dipendenti:** i soggetti che hanno un rapporto di lavoro subordinato con la Società o coloro che svolgeranno attività lavorativa per la Società in forza di un contratto con la stessa (compresi i dirigenti e gli stagisti).
- **Decreto 231:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e sue successive modificazioni e integrazioni.
- **Decreto Whistleblowing:** il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.
- **Fornitori:** tutti i fornitori di beni e servizi della Società.

- **Linee Guida:** le Linee Guida per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 emanate Confindustria (ultima versione giugno 2021).
- **Modello o Modello 231:** il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. N. 231/2001.
- **Organo Amministrativo o Dirigente:** il Consiglio di Amministrazione della Società.
- **Organi Sociali:** Organo Amministrativo, Collegio Sindacale, Assemblea dei Soci.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché all'opportunità di un suo aggiornamento, previsto dall'art. 6, comma I, lett. b), del Decreto 231.
- **Outsourcer:** soggetti terzi che erogano servizi a favore della Società.
- **Reati o Reati presupposto:** le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto 231.

1. IL DECRETO 231

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il D. Lgs. 231/2001 che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

Il Decreto 231 recante la “**Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica**” ha introdotto in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra richiamati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La responsabilità disciplinata dal Decreto 231 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti di rilevanza penale il patrimonio e l’attività degli enti che abbiano tratto un interesse o un vantaggio dalla commissione dell’illecito. Per tutti gli illeciti commessi sono infatti sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più rilevanti sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi ed il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto 231 si può configurare, a certe condizioni, anche in relazione ai reati commessi all’estero.

Quanto alla **tipologia dei reati c.d. presupposto**, ad oggi gli stessi risultano essere i seguenti (con l’indicazione dello specifico articolo di riferimento del Decreto 231):

- a. i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- b. i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24 bis);
- c. i reati di criminalità organizzata (art. 24 ter);

- d. i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
- e. i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1);
- f. i reati societari, tra cui il reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 ter);
- g. i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- h. le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);
- i. i reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- j. i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 sexies);
- k. i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- l. i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
- m. i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies.1);
- n. i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- o. il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- p. i reati ambientali (art. 25 undecies);

- q. l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito di stranieri nel territorio dello Stato e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 25 duodecies);
- r. i reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
- s. i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
- t. i reati tributari (art. 25 quinquiesdecies);
- u. i reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies);
- v. i reati contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies);
- w. i reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici (art. 25 duodevicies);
- x. i reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146).

Non tutti i Reati presupposto sono effettivamente ipotizzabili in relazione alla specifica attività della Società; nelle Parti Speciali del Modello verranno specificamente indicati quei Reati che sono stati considerati astrattamente rilevanti nell'espletamento delle attività aziendali.

1.2 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente

Il Decreto 231 prevede, agli artt. 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un **modello di organizzazione, gestione e controllo** idoneo a prevenire la realizzazione dei Reati presupposto. Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità di commissione dei reati;
- b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;

- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- e. prevedere canali di segnalazione e divieto di ritorsione conformi alla normativa vigente in materia di *whistleblowing*;
- f. introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto 231 prevede altresì, al fine di permettere la sussistenza dell'esimente in parola, che:

- g. la società abbia provveduto all'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento;
- h. l'organo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione e all'osservanza del Modello;
- i. la società abbia predisposto un sistema di verifica periodica e di eventuale aggiornamento del Modello;
- j. l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

Lo stesso Decreto dispone che il Modello può essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

2. LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Nella predisposizione del presente Modello, Tessellis si è ispirata alle Linee Guida elaborate da Confindustria. Gli elementi fondamentali del Modello indicati dalle citate Linee Guida possono essere così sintetizzati:

- a. individuazione e analisi delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- b. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure e principi di comportamento. Le

componenti più rilevanti del sistema di controllo sono individuate nei seguenti strumenti:

- (i) codice etico (o di condotta);
 - (ii) sistema organizzativo;
 - (iii) procedure aziendali;
 - (iv) poteri autorizzativi e di firma;
 - (v) sistemi di controllo e gestione;
- c. comunicazione e formazione.;
- d. le caratteristiche del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:
- (i) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - (ii) documentazione dei controlli;
 - (iii) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio;
- e. i requisiti dell'Organismo di Vigilanza sono riassumibili come segue:
- (i) autonomia e indipendenza;
 - (ii) professionalità;
 - (iii) continuità di azione.
- f. obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

3. IL MODELLO DI TESSELLIS

3.1 Tessellis e il Modello

Tessellis è la holding del Gruppo Tessellis, attivo in Italia nella fornitura di servizi di telecomunicazioni, IT e media. Il Gruppo Tessellis nella sua attuale configurazione nasce dalla integrazione tra il Gruppo Tiscali, storico operatore internet italiano, ed il ramo retail del Gruppo Linkem avviata alla fine del 2021. Le sue società operative (la principale è Tiscali Italia) sono tra gli operatori nel segmento ultrabroadband che accedono alla maggior copertura su base nazionale ed offrono servizi di connettività e telecomunicazioni a clienti privati, aziende e pubbliche amministrazioni.

La sede legale si trova nel Tiscali Campus a Sa Illetta, Cagliari.

Le principali aree di attività del Gruppo Tessellis sono:

- a. Telco: servizi di telecomunicazioni su rete fissa, in modalità ultrabroadband e fixed wireless, e mobile a clienti privati e business;
- b. Media & Tech: attività media attraverso il portale tiscali.it e la vendita degli spazi pubblicitari;
- c. Servizi innovativi per B2B e Pubblica Amministrazione: piattaforme e servizi verticali.

La Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione della propria attività, a tutela della propria responsabilità, della propria immagine e dei propri azionisti, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione del Modello 231 ed alla nomina dell'Organismo di Vigilanza collegiale, sin dagli anni immediatamente successivi all'entrata in vigore del Decreto 231. L'OdV è sempre stato composto da soggetti in possesso dei requisiti descritti al successivo paragrafo 5.1, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Modello, nelle precedenti versioni, è stato infatti sempre tenuto aggiornato alla normativa vigente, alla giurisprudenza, alle best practice di volta in volta affermatasi.

A seguito del completamento del processo di integrazione operativa con Linkem Retail, la Società ha ritenuto opportuno procedere, con il supporto di consulenti legali specializzati, ad una integrale revisione del proprio Modello 231 soprattutto in conseguenza delle significative modifiche organizzative intervenute.

Il presente Modello è stato quindi approvato dall'Organo Amministrativo in data 27 giugno 2025.

Tutte le Attività Sensibili devono pertanto essere sempre svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle procedure aziendali e alle regole contenute nel presente Modello o a cui il presente Modello fa rinvio o riferimento.

E' opportuno evidenziare ancora che Tessellis svolge esclusivamente attività di holding e attualmente non ha personale dipendente. Le attività operative di Tessellis, limitate a quelle relative alle aree indicate nella Matrice Rischi, sono al momento svolte per la maggior parte in outsourcing da personale di Tiscali Italia sul quale gli organi amministrativi di Tessellis svolgono attività di direzione e vigilanza ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b., del Decreto 231.

3.2 Funzione e scopo

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e flussi informativi, nonché di attività di controllo, volto a prevenire il più possibile la commissione delle diverse tipologie di Reato contemplate dal Decreto 231.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Il Modello si propone (anche) le seguenti finalità:

- a. sensibilizzare tutti i Destinatari e diffondere a tutti i livelli le regole comportamentali in esso previste e le procedure correlate;
- b. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nell'ambito delle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società stessa;
- c. ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- d. consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Attività Sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

3.3 La costruzione del Modello e la sua struttura

Il presente Modello è così composto:

- a. una **"Parte Generale"**, contenente un'introduzione al sistema sanzionatorio delineato dal Decreto 231, le modalità di costruzione del Modello, le regole relative al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la diffusione dei contenuti del Modello e il sistema sanzionatorio;
- b. **n. 5 "Parti Speciali"** predisposte per la prevenzione di specifiche categorie di Reato, dalla cui analisi dei rischi effettuata la Società è risultata astrattamente esposta in relazione all'attività svolta dalla stessa, e precisamente:

- Parte Speciale A – Reati contro la Pubblica Amministrazione e l'amministrazione della giustizia
- Parte Speciale B – Reati Societari e di corruzione tra privati
- Parte Speciale E – Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- Parte speciale Q – Reati di abuso di mercato
- Parte speciale T – Reati Tributari

Si rinvia alle singole Parti Speciali per la descrizione dettagliata delle Attività Sensibili e delle relative fattispecie di Reato. In particolare, ciascuna delle anzidette Parti Speciali ha la funzione di:

- identificare i principi comportamentali specifici che i Destinatari sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello ed in particolare della limitazione del rischio di commissione della specifica tipologia di Reati da ognuna di esse considerato;
 - fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.
- c. il documento denominato **Matrice Rischi** nel quale sono indicate le Aree aziendali significative, le Attività sensibili, il livello di rischio in relazione alle differenti categorie di Reato presupposto per le quali vengono indicati i presidi di controllo di volta in volta rilevanti;
- d. il **Codice Etico**

3.4 Modifiche e integrazioni

Le modifiche e integrazioni del Modello sono rimesse all'approvazione dell'Organo Amministrativo della Società anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Le proposte di modifica e integrazione del Modello potranno essere presentate dall'OdV anche sulla base delle indicazioni provenienti dai responsabili delle aree aziendali o dai Consulenti.

3.5 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono ai seguenti soggetti:

- a. persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- b. persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società stessa;
- c. tutti i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra;
- d. limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, ai Consulenti, Outsourcer, Fornitori, procuratori e, in genere, a tutti coloro che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della Società e alle controparti contrattuali.

I contenuti del Modello sono comunicati ai Destinatari con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo Capitolo 6 della presente Parte Generale. I Destinatari sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società.

Per chiarezza si conferma che, ovviamente, i componenti dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale sono potenzialmente coinvolti nello svolgimento delle attività proprie di tutte le Aree Aziendali indicate nella Matrice Rischi e nelle singole Parti Speciali.

3.6 Il Codice Etico

A conferma dell'importanza attribuita ai profili etici e in particolare a sottolineare la rilevanza di comportamenti improntati a rigore e integrità che costituiscono alcuni dei principali valori posti alla base del modello culturale aziendale, Tessellis ha adottato un Codice Etico. Tale documento costituisce uno strumento di cultura aziendale, teso a evitare comportamenti ambigui o scorretti mediante l'individuazione delle principali regole da rispettare. L'orientamento all'etica – e cioè alla riservatezza, alla lealtà e all'onestà dei comportamenti verso l'esterno e verso l'interno – rappresenta, in un contesto economico caratterizzato da una forte competitività, uno strumento di grande utilità per affrontare le sfide attuali e future e per offrire un contributo concreto al conseguimento degli obiettivi aziendali, trasformando in vantaggio competitivo ed in migliori relazioni aziendali la conoscenza e l'apprezzamento da parte del mercato del modo di operare della Società.

4. REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO

Nell'espletamento delle Attività Sensibili i Destinatari devono rispettare le regole di comportamento previste dal presente Modello e, nello specifico, quelle indicate nelle singole Parti Speciali. Oltre al presente Modello, i Destinatari – ciascuno nella misura al medesimo applicabile commisurata all'attività svolta – devono in primo luogo conoscere e rispettare:

- a. lo statuto sociale;
- b. il Codice Etico;
- c. le regole comportamentali, di protezione dei dati e di sicurezza dei dipendenti;
- d. l'organigramma aziendale;
- e. ogni altra normativa interna relativa al sistema di corporate governance, al sistema di controllo interno e di reporting adottato dalla Società (ad esempio, policy aziendali, flussi informativi, regole di fiscalità aziendale, ecc.);

Le regole, le policy e i principi di cui agli strumenti sopra elencati, nonché tutte le procedure e policy esaminate in fase di analisi dei rischi, fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti a conoscere e rispettare.

5. L' ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, lett. b) del Decreto 231, condizione indispensabile per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa è l'attribuzione ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto 231, la Società ha deciso di attribuire tale compito ad un organismo collegiale composto da due membri esterni aventi competenze in ambito giuridico e in materia di controlli. Tale composizione garantisce da un lato la presenza di soggetti in grado di assicurare il miglior contributo al perseguimento degli obiettivi propri dell'Organismo di Vigilanza,

dall'altro la sussistenza e l'effettività dei requisiti di autonomia, indipendenza e continuità richiesti dalla legge e dalla giurisprudenza prevalente.

Le regole circa il funzionamento, la nomina e la durata dell'OdV sono contenute nel Regolamento adottato dall'OdV stesso.

I componenti dell'OdV possiedono i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale organismo.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza ha un profilo professionale e personale che garantisce l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della sua condotta.

La Società, pertanto, nella scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza ha valutato i seguenti elementi:

a. Autonomia e indipendenza

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (*i.e.* l'Organo Amministrativo).

In sede di nomina dell'OdV, la sua autonomia è assicurata tra l'altro dall'obbligo, in capo all'Organo Amministrativo, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, proporzionata alle dimensioni della società e dei controlli da eseguire con risorse esterne, su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (ad esempio, consulenze specialistiche, ecc.).

L'indipendenza, infine, presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

b. Onorabilità e cause di ineleggibilità

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica:

- (i) si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 cod. civ., ovvero sia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione,

anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

- (ii) siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia";
- (iii) sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva anche emessa ex. art. 444 codice procedura penale o, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a. per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel D. Lgs. 14/2019 e sue successive modifiche od integrazioni (Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza);
 - b. a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - c. per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - d. alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
 - e. in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/01;
 - f. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 TUF (D. Lgs. N. 58/1998).

c. Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale

L'Organismo di Vigilanza possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio; all'interno

dell'Organismo di Vigilanza sono presenti soggetti cumulativamente in possesso di professionalità adeguate in materia legale, economica, di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza può, inoltre, avvalersi di professionisti esterni dotati di specifiche competenze (come, ad esempio, quelle infortunistiche, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza).

In particolare, l'OdV è in possesso di adeguate competenze specialistiche quali:

- (i) conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- (ii) conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- (iii) capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- (iv) conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".

d. Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. Ne cura inoltre l'attuazione assicurandone il costante aggiornamento.

L'OdV non svolge mansioni operative che possano condizionare e inficiare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

A tal riguardo:

- (i) le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello;
- (ii) l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni di Tessellis (sia interne sia esternalizzate) – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231;

- (iii) l'OdV si può avvalere – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero, come sopra indicato, di Consulenti.

L'Organo Amministrativo valuta la sussistenza dei menzionati requisiti professionali e personali in capo ai componenti dell'OdV. A tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti adeguate informazioni in merito alla presenza dei requisiti sopra indicati, anche allegando il *curriculum vitae* di ciascun componente al relativo verbale.

5.2 Funzione, poteri e compiti

All'OdV della Società è affidato il compito di:

- (i) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- (ii) verificare l'idoneità e l'efficacia del Modello in relazione alla struttura della Società ed ai suoi eventuali mutamenti, nonché alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- (iii) curare l'aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni strutturali e alle novità legislative e giurisprudenziali.
- (iv) individuare e suggerire sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D. Lgs. N. 231/2001;
- (v) verificare il rispetto degli *standard* di comportamento e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali;
- (vi) riferire periodicamente all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale (con periodicità non superiore a sei mesi), circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
- (vii) promuovere e sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al

Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D. Lgs. N. 231/2001;

- (viii) promuovere e sviluppare l'organizzazione, di concerto con le funzioni aziendali preposte, di corsi di formazione e la predisposizione di materiale informativo utile alla comunicazione e divulgazione dei principi etici e degli standard cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- (ix) fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- (x) assicurare l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
- (xi) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni, comprese le segnalazioni, rilevanti in merito al rispetto del Modello;
- (xii) effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni e atti specifici, posti in essere nelle aree a rischio come individuate nel presente Modello; a tal proposito, l'OdV predispone un piano della propria attività su base annuale che sarà comunicato preventivamente all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale ed è dotato di un generale potere ispettivo avendo libero accesso senza la necessità di alcun consenso preventivo, salvo i casi in cui tale consenso sia reso necessario dalla legge o da regolamenti, a tutta la documentazione aziendale, con possibilità di acquisire dai e informazioni dai soggetti responsabili;
- (xiii) segnalare all'Organo Amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- (xiv) formulare proposte all'Organo Amministrativo e alle funzioni interessate, di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello organizzativo adottato e dei suoi elementi costitutivi, in conseguenza di:
 - a. significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - b. significative modificazioni dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - c. modifiche nello svolgimento delle attività aziendali;

- d. modifiche normative;
- (xv) curare, in caso di controlli, ispezioni, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D. Lgs. N. 231/2001, il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva fornendo loro adeguato support informativo;
- (xvi) introdurre, se necessario e fermo restando quanto previsto nel presente documento, altre regole operative relative, ad esempio, alla cadenza delle proprie riunioni, alle eventuali specifiche mansioni affidate ai singoli componenti ovvero alla gestione delle informazioni acquisite nell'esercizio dell'incarico;
- (xvii) indicare quali correzioni e modifiche si rende utile apportare alle procedure aziendali.

Per tutto ciò che attiene al funzionamento dell'OdV si fa rinvio al Regolamento dal medesimo organo.

5.3 Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza informerà l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale in ordine all'attività svolta:

- mediante relazioni semestrali;
- ogniqualvolta se ne presenti e ravvisi la necessità e/o opportunità.

Le suddette relazioni dovranno contenere, oltre al resoconto dell'attività svolta, anche l'indicazione delle eventuali criticità riscontrate e gli interventi correttivi e migliorativi pianificati, nonché il loro stato di realizzazione.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo Amministrativo e dal Collegio Sindacale o potrà a sua volta fare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello.

Di ogni adunanza dell'OdV con l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale dovrà rimanere evidenza scritta conservata tra gli atti della Società.

5.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e segnalazioni

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del Decreto 231 impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso. L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti od eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o del Codice di Condotta o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Quale prescrizione di carattere generale vale quella secondo la quale tutti i Destinatari devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati ovvero comunque di ogni condotta illecita o presunta tale, di rilevanza in ordine alla disciplina di cui al D. Lgs. 231/2001, di cui siamo venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, ovvero ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da Tessellis.

Come previsto dalle Linee Guida e dalle best practice, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi *ad hoc*;
- informativa costante;
- informative periodica.

In conformità alle previsioni di cui all'art. 6, comma 2-*bis*, del Decreto 231, la Società ha, inoltre, previsto canali di segnalazione interna, idonei a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante e di soggetti allo stesso collegati (come riportato, *infra*, al paragrafo 5.7).

a. Flussi informativi ad hoc

I flussi informativi ad hoc indirizzati all'OdV da Esponenti Aziendali o da terzi (ad esempio, da soggetti che operano nell'ambito degli Outsourcer e gestiscono, quindi, per conto di Tessellis determinate attività) attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere in notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. L'obbligo di

informazione ha per oggetto:

- i provvedimenti e le notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto 231;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti o dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del sistema disciplinare previsto nel Modello con evidenza specifica dei procedimenti disciplinari attivati e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i report e le relazioni dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro.

Inoltre, dovranno essere comunicate direttamente all'OdV da parte dei Dipendenti e esponenti di Organi Sociali:

- l'aggiornamento della normativa aziendale;
- variazioni o carenze nella struttura aziendale;
- la revisione di contratti intercompany e di outsourcing;
- eventuali richieste di chiarimento in relazione all'applicazione dei contenuti del Modello;
- l'erogazione di attività formativa in materia di compliance.

b. Informativa costante

Oltre alle notizie di cui al paragrafo precedente – che riguardano fatti o eventi di

carattere eccezionale – dovranno altresì essere immediatamente comunicate all'Organismo di Vigilanza le informazioni rilevanti concernenti le seguenti attività ricorrenti:

- le eventuali modifiche all'articolazione dei poteri e al sistema delle deleghe adottato dalla Società;
- le relazioni e le verifiche predisposte dalle funzioni aziendali, anche di controllo;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- la corrispondenza rilevante con gli Outsourcer;
- eventuale reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- qualsiasi incarico conferito alla società di revisione o a società ad esse collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio.

c. Informativa periodica

Nell'ambito del proprio Regolamento l'OdV dovrà poi identificare i flussi di reportistica periodica, le informazioni e la documentazione da trasmettere o da mettere a disposizione dell'OdV stesso, con le relative tempistiche ed i canali informativi da utilizzare nonché gli esponenti aziendali responsabili.

5.5 Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a operazioni strategiche della Società o a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'OdV si astengono altresì dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi e comunque per scopi non conformi alle funzioni di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni raccolte e ogni report ricevuto o preparato dall'Organismo di Vigilanza sono conservati per 10 anni in un apposito archivio tenuto dall'OdV in formato cartaceo o elettronico.

5.7 Whistleblowing

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing sono quelle di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro/negoziale con la Società e sono espressamente indicate dal medesimo Decreto Whistleblowing; tra queste, vi sono anche le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231.

In conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, la Società si è dotata di propri canali di segnalazione, che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Società, inoltre, ha adottato un'apposita procedura ai sensi del D.Lgs. 24/2023 ("**Procedura Whistleblowing**") che definisce i requisiti delle segnalazioni, le modalità di segnalazione, il processo di trasmissione e gestione delle segnalazioni, nonché i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti in tale processo.

In particolare, le segnalazioni possono effettuarsi mediante (a) apposita piattaforma web ovvero (b) tramite comunicazione e-mail come specificato nella Procedura.

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione e, a tal proposito, il Decreto Whistleblowing dispone la previsione di sanzioni pecuniarie e disciplinari a carico di chi realizza atti ritorsivi nonché misure di sostegno per i segnalanti e la possibilità per quest'ultimi di comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito in ragione di una segnalazione.

A tal riguardo, la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che sia assicurato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante in ragione di una segnalazione.

Si precisa che ai sensi del Decreto Whistleblowing (e a differenza dei flussi informativi che vengono forniti solamente da soggetti interni alla Società), le segnalazioni possono essere effettuate anche da soggetti esterni alla Società (indicati nel Decreto Whistleblowing e nella Procedura Whistleblowing) e le tutele riservate al segnalante vengono estese anche a soggetti collegati (indicati nel Decreto Whistleblowing e nella Procedura Whistleblowing).

Pertanto, per far sì che la segnalazione sia gestita ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, il segnalante dovrà effettuare la stessa nel rispetto e secondo quanto indicato nella Procedura *Whistleblowing*. In caso contrario, la comunicazione da parte del segnalante verrà gestita come “segnalazione ordinaria” /flusso informativo.

Ai sensi della Procedura *Whistleblowing*, laddove il Gestore del sistema di segnalazione ricevesse una segnalazione rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 provvederà a informare e coinvolgere l’OdV per le relative attività di verifica e investigazione.

6. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO E DEL CODICE DI CONDOTTA

6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell’efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute (e contenute nel Codice di Condotta) nei confronti dei Destinatari, sia già presenti in azienda sia da inserire in futuro. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili. Quanto segue è applicabile, nelle forme opportune, anche al personale di Tiscali Italia che, come detto, si occupa direttamente delle funzioni rilevanti di Tessellis.

La comunicazione iniziale. In caso di nuove assunzioni viene tenuto un incontro di on-boarding con le principali funzioni aziendali, fra cui quella legale che istruisce il neoassunto circa il sistema di controllo, i principi del modello e del Codice Etico vigenti presso la Società con la consegna di un set informativo, al fine di assicurare ai nuovi dipendenti le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale documentazione informativa contiene, oltre ai documenti di regola consegnati al neoassunto, il Modello della Società e il Codice Etico.

La formazione. L’attività di formazione, volta a diffondere la conoscenza del Modello e del Codice Etico, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell’area in cui operano, dell’avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall’attività realizzata in questo campo dall’OdV avvalendosi della collaborazione del personale interno della Società. All’Organismo di Vigilanza è demandato, altresì, il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell’illustrazione dei principi del Decreto 231, degli elementi costitutivi il Modello,

delle singole fattispecie di Reati presupposto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento di detti reati, oltre ai contenuti del Codice Etico.

All'interno dei piani di formazione previsti dalla Società, è inserita anche la formazione in materia di whistleblowing.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività ed alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria ed il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'OdV.

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione può comportare l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà irrogata secondo le regole indicate nel Capitolo 7 del presente Modello.

6.2 Selezione e Informazione dei Consulenti, degli *Outsourcer*, dei Fornitori e delle controparti contrattuali della Società

I Consulenti, gli *Outsourcer*, i Fornitori e le controparti contrattuali della Società devono essere informati dell'adozione del Modello e dell'esigenza di Tessellis che il loro comportamento sia conforme alle disposizioni in essi previste e non metta a rischio la Società di incorrere in responsabilità ex D. Lgs. 231/2001.

In occasione dell'instaurarsi di un nuovo rapporto con nuovi Consulenti, *Outsourcer* e Fornitori, la Società:

- informerà la controparte in merito all'impegno a svolgere la propria attività aziendale in modo lecito e nel pieno rispetto dei principi previsti dal Modello e dal Codice di Condotta;
- chiederà alla controparte di tenere, a sua volta, condotte conformi ai principi del Modello e del Codice Etico;
- prevedrà l'obbligo di informare la Società di qualsiasi atto o fatto, verificatosi nell'ambito delle attività aziendali compiute nell'interesse o vantaggio di Tessellis, che possa configurare un reato di cui al D. Lgs. 231/2001, nonché l'obbligo di comunicare qualsiasi coinvolgimento in procedimenti ex D. Lgs. 231/2001 o la condanna per reati di cui al medesimo Decreto 231;
- si riserverà il diritto di risolvere il rapporto nel caso in cui la controparte sia indagata o condannata ai sensi del D. Lgs. 231/2001 per il compimento di Reati

ivi previsti.

7. SISTEMA SANZIONATORIO

7.1 Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello e del Codice Etico, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e), D. Lgs. n. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente. L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; pertanto, essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto 231.

In virtù di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, si precisa che tra le condotte passibili di sanzione devono essere considerate anche la violazione, in qualsiasi modo, delle misure a tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

7.2 Sistema sanzionatorio dei Dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare. Si è già evidenziato come le previsioni del Modello in questi ambiti troveranno applicazione anche per il personale di Tiscali Italia che si occupa dello svolgimento delle attività operative di Tessellis.

a. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali previsioni speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;

- multa (nei limiti stabiliti dal CCNL e da eventuali accordi sindacali tempo per tempo vigenti);
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio (nei limiti stabiliti dal CCNL e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per tempo vigenti);
- licenziamento disciplinare (nei casi previsti dalla legge nonché in quelli previsti dal CCNL e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per tempo vigenti).

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal CCNL applicato, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, sono competenti, nei rispettivi limiti, gli organi sociali e le funzioni aziendali competenti.

Fermi restando gli obblighi per la Società, scaturenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicabile, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono i seguenti:

- (i) adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001;
- (ii) violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- (iii) violazione delle misure a tutela del segnalante, effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate ovvero altre violazioni previste dal Decreto Whistleblowing e dalla Procedura Whistleblowing.

b. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, del presente Modello o del Codice Etico o di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni degli stessi, ovvero di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante, ovvero di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più

idonee in conformità a quanto normativamente previsto, in conformità con quanto previsto dal CCNL loro applicabile.

c. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori, ovvero di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante, ovvero di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate ovvero altre violazioni previste dal Decreto Whistleblowing e dalla Procedura Whistleblowing, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e l'intero Organo Amministrativo i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'Amministratore.

Si coglie l'occasione per specificare che, nel caso in cui la Società venisse individuata quale ente incolpato nell'ambito di un procedimento ex D.lgs. 231/2001 e in tale procedimento il legale rappresentante della Società fosse direttamente coinvolto in qualità di indagato per il reato presupposto dell'illecito amministrativo ascritto all'ente, la nomina del difensore dell'ente non potrebbe essere effettuata da detto legale rappresentante, bensì da altro soggetto, munito degli appositi poteri.

d. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del Modello o del Codice di Condotta da parte di uno o più Sindaci di Tessellis, ovvero di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante, ovvero di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate ovvero altre violazioni previste dal Decreto Whistleblowing e dalla Procedura Whistleblowing, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo, i quali prenderanno le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

e. Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello o del Codice Etico, ovvero di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante e in particolare degli obblighi di riservatezza relativi alla segnalazione ovvero altre violazioni previste dal Decreto Whistleblowing e dalla Procedura Whistleblowing, da parte di un membro dell'OdV, l'altro membro ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione dell'accaduto.

Il Consiglio di Amministrazione prenderà, dunque, gli opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico al membro dell'OdV che ha violato il

Modello o il Codice di Condotta e la conseguente nomina di un nuovo membro in sostituzione dello stesso ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

f. Misure nei confronti dei Consulenti, degli Outsourcer, dei Fornitori e delle controparti contrattuali della Società

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello ovvero altre violazioni previste dal Decreto Whistleblowing e dalla Procedura Whistleblowing.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come – a titolo esemplificativo – nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste dal Decreto 231.

8. PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, fermo restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già in essere ed adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, con riferimento alle Attività Sensibili, la Società ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello, che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

- a. separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;

- b. chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- c. nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;
- d. esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- e. adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette sensibili, cosicché:
 - (i) i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
 - (ii) le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
 - (iii) siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - (iv) siano documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
 - (v) lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

I principi sopra descritti sono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto.

Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree dove vengono svolte Attività Sensibili individuate e descritte nella Matrice Rischi e nella Parte Speciale del presente Modello

9. CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE

La conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione è garantita:

- a. dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte nel continuo dai dirigenti (da intendersi inclusi, per i motivi già ricordati, anche i dirigenti di Tiscali Italia nei casi rilevanti) per ciascuna funzione di propria competenza. A tale scopo i suddetti dirigenti confermano formalmente almeno una volta all'anno:
 - (i) la descrizione delle modalità di svolgimento di Attività Sensibili, con l'indicazione della propria valutazione in merito alla rilevanza in termini di necessità di presidio dei rischi relativi ai reati presupposti; tale descrizione è resa più agevole per il tramite di un apposito questionario, aggiornato su base almeno annuale, che permetta al responsabile di descrivere l'insorgere o il modificarsi dei rischi nelle aree da questi dirette;
 - (ii) che sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello, con allegata indicazione delle principali anomalie o delle atipicità riscontrate a seguito delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello, fermo restando gli obblighi di comunicazione periodica di tali informazioni rilevanti verso l'Organismo di Vigilanza.
- b. dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo sopra descritti e a cui si fa rinvio.