



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO  
ex d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

- PARTE GENERALE -

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 14 GIUGNO 2022

## INDICE

DEFINIZIONI .....	4
<b>1. PREMESSA.....</b>	<b>7</b>
1.1 DESCRIZIONE E ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ.....	8
1.2 MODELLO DI GOVERNANCE.....	9
1.3 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI.....	10
1.4 SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE .....	10
<b>2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....</b>	<b>13</b>
2.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....	13
2.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE .....	17
2.3 I REATI PREVISTI DAL DECRETO .....	18
2.4 LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO.....	20
2.5 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO .....	21
2.6 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA .....	21
<b>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI INWIT.....</b>	<b>24</b>
3.1 FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO.....	24
3.2 DESTINATARI DEL MODELLO .....	25
3.3 ADOZIONE DEL MODELLO .....	26
3.4 I REATI 231 E INWIT .....	26
3.5 PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO.....	28
3.6 MAPPATURA DEI PROCESSI A RISCHIO-REATO .....	28
<b>4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>30</b>
4.1 PREMESSA.....	30
4.2 NATURA, QUALIFICAZIONE, NOMINA E DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	31
4.3 COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	35
4.4 VERIFICHE PERIODICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	35
4.5 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI .....	36
4.6 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	37
4.7 SEGNALAZIONI DI POTENZIALI CONDOTTE ILLECITE .....	38
<b>5. DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>39</b>

5.1	INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	39
5.2	INFORMATIVA PER I COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER.....	40
6.	ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	41
7.	CODICE ETICO .....	43
8.	SISTEMA DISCIPLINARE .....	44
8.1	PREMESSA.....	44
8.2	PRINCIPI GENERALI .....	46
8.3	SOGGETTI DESTINATARI .....	47
8.4	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSIGLIERI, DEI SINDACI E DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	47
8.5	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	49
8.6	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI .....	51
8.7	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI (ES. CONSULENTI, COLLABORATORI, AGENTI, PROCURATORI, ETC.) .....	54

## DEFINIZIONI

Società o Inwit	INWIT S.p.A.
Amministratore Delegato o AD	L' Amministratore Delegato di Inwit.
Amministratori o Consiglieri	I membri del Consiglio di Amministrazione di Inwit.
Assetto Organizzativo	L'assetto organizzativo di Inwit.
Attività sensibili	Le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal d.lgs.231/01 secondo quanto emerso dal <i>risk assessment</i> .
CCR	Il Comitato Controllo e Rischi di Inwit, nominato dal CdA in attuazione del Codice di <i>Corporate Governance</i> .
CCNL	Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile ai dipendenti di Inwit.
CdA	Il Consiglio di Amministrazione di Inwit
Codice Etico	Il Codice Etico di Inwit.
Decreto o Decreto 231	Il Decreto Legislativo 231/2001.
Destinatari	Tutti coloro che rivestono, anche di fatto, all'interno della Società, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei primi e tutti i dipendenti, i membri degli Organi Sociali non già ricompresi nei precedenti soggetti, nonché tutti i terzi esterni alla Società che agiscono per conto della Società, nell'ambito delle attività di cui al presente Modello 231.
Funzionari Pubblici	i pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, i rappresentanti, mandatarî, esponenti, membri, dipendenti, soggetti che agiscono per conto di amministrazioni pubbliche, compresi enti pubblici, anche economici, locali, nazionali o internazionali e società pubbliche.
Funzione/i Competente/i	La/e funzione/i competente/i che, nell'ambito dei processi aziendali, è/sono responsabile/i di un'attività o di una determinata fase della stessa secondo quanto previsto dall'Assetto Organizzativo e/o dall'assetto procuratorio della Società tempo per tempo vigente.
Linee Guida	Le "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" emanate da Confindustria – edizione giugno 2021.

Management	Qualunque dipendente della Società che ha un ruolo e una responsabilità riconosciuti all'interno dell'Assetto Organizzativo.
Mappatura	L'attività di mappatura delle aree a rischio di commissione Reati 231.
Modello 231	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 di Inwit.
Organismo di Vigilanza o OdV	L'Organismo di Vigilanza di Inwit nominato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo, che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento.
Organi Sociali	Il Consiglio di Amministrazione, i comitati endoconsiliari e il Collegio Sindacale di Inwit.
P.A.	Pubblica Amministrazione.
Parte Generale	La sezione del presente documento, che descrive i contenuti del Modello 231 indicati nel paragrafo 3.1 "Finalità e struttura del Modello".
Parte Speciale	La sezione del presente documento, che descrive i contenuti del Modello 231 indicati nel paragrafo 3.1 "Finalità e struttura del Modello".
Partner commerciale	Qualunque soggetto con cui la Società abbia instaurato un rapporto di collaborazione con l'obiettivo di finalizzare un'offerta e/o svolgere una prestazione o un servizio nei confronti di un cliente.
Processi Sensibili	I processi che regolano le Attività Sensibili di Inwit.
Reati 231	I reati previsti dal Decreto 231.
SCIGR	Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi di Inwit
Sindaci	I membri del Collegio Sindacale di Inwit.
Sistema Disciplinare	Definisce le sanzioni applicabili, ad opera di Inwit, in caso di violazione del Modello 231.
Soggetti Apicali	I soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale

	e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'ente ex art. 5, co 1 del Decreto 231.
Soggetti Sottoposti	I soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di Soggetti Apicali ex art. 5, co 1 del Decreto 231.
Soggetti Terzi	I terzi esterni alla Società (per tali intendendosi – a titolo esemplificativo, ma non esaustivo - i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i <i>partner</i> commerciali, incaricati della revisione e del controllo contabile o altri soggetti) che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività disciplinate dal Modello 231.
Stakeholder	Individui, gruppi di individui o organizzazioni che hanno un impatto e/o potrebbero essere impattati dalle attività, dai prodotti o dai servizi offerti dall'organizzazione e dagli effetti ottenuti sulle tematiche affrontate dalle attività di coinvolgimento.

## 1. PREMESSA

Inwit ha deciso di procedere alla predisposizione e adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001 in quanto consapevole che tale sistema, seppur costituendo una “facoltà” e non un obbligo, rappresenta un elemento essenziale della *governance* e del sistema di controllo interno della Società e costituisce uno strumento per sensibilizzare e responsabilizzare i Destinatari al rispetto dei principi e delle regole di condotta, nell’ottica di una prevenzione “attiva” dei Reati.

## 1.1 DESCRIZIONE E ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ

Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A., costituita nel gennaio 2015, è una società quotata italiana che opera nel settore delle infrastrutture per le telecomunicazioni. Più nel dettaglio, con efficacia dal 1° aprile 2015, INWIT è la beneficiaria del conferimento di ramo d'azienda "Tower" di Telecom Italia S.p.A. designato alla gestione operativa, monitoraggio e manutenzione delle torri e dei ripetitori del gruppo. INWIT ha successivamente seguito un percorso di intensa crescita organica a cui si è aggiunta, nel marzo 2020, la fusione con Vodafone Towers S.r.l che ne ha significativamente trasformato il profilo dimensionale e strategico. L'infrastruttura di INWIT conta oggi circa 23 mila siti gestiti distribuiti in maniera capillare su tutto il territorio nazionale, su cui vengono ospitati gli apparati di trasmissione di tutti i principali operatori nazionali, e migliaia di small cells e sistemi DAS.

Ulteriori informazioni sulle attività, la struttura di governance, l'azionariato e il management sono disponibili sul sito istituzionale [www.inwit.it](http://www.inwit.it)

## 1.2 MODELLO DI GOVERNANCE

Inwit adotta un sistema di *Governance* di tipo tradizionale che prevede un organo con funzioni di amministrazione (Consiglio di Amministrazione) e un organo con funzioni di controllo (Collegio Sindacale).

Inwit aderisce al Codice di Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A. e adegua il proprio sistema di Corporate Governance alle *best practice* nazionali ed internazionali in materia.

Inwit è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di 10 (dieci) a un massimo di 13 (tredici) Consiglieri, eletti sulla base delle liste presentate dai soci, nel rispetto della disciplina *pro tempore* vigente e dello Statuto sociale.

Il Consiglio di Amministrazione elegge, fra i propri membri, un Presidente - ove l'Assemblea non vi abbia già provveduto - e può nominare uno o più Vicepresidenti. Per l'esecuzione delle proprie deliberazioni e per la gestione sociale, il Consiglio di Amministrazione può istituire un Comitato Esecutivo, ovvero delegare gli opportuni poteri, attraverso lo strumento della delega, a uno o più Amministratori, nel rispetto di quanto previsto all'interno dello Statuto.

Fermo restando l'applicazione del Codice di Corporate Governance, con riferimento alle materie riservate alla competenza del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dei Principi di Autodisciplina di cui la Società si è dotata, sono soggette a preventiva deliberazione consiliare una serie di materie che incidono notevolmente sull'attività di Inwit.

All'interno del Consiglio sono stati istituiti il Comitato per le nomine e la remunerazione, il Comitato per il Controllo e i Rischi, il Comitato di Sostenibilità e, in attuazione della Regolamento Consob, il Comitato Parti Correlate. Il funzionamento di ciascun Comitato è definito nei regolamenti adottati da ciascun Comitato.

Il Collegio Sindacale è composto da 3 (tre) Sindaci effettivi e 2 (due) Sindaci supplenti la cui nomina avviene nel rispetto della disciplina di legge e regolamentare applicabile e dello Statuto sociale, sulla base di liste presentate dai soci.

I bilanci di Inwit sono soggetti a revisione legale da parte di una società di revisione legale, abilitata ai sensi di legge.

### 1.3 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

Inwit è dotata di un SCIGR che è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative finalizzate ad una effettiva ed efficace identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, al fine di contribuire al successo sostenibile della Società, in linea con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*.

Esso è parte integrante del generale assetto organizzativo della Società e contempla una pluralità di attori che agiscono in modo coordinato in funzione delle responsabilità attribuite: il Consiglio di Amministrazione che svolge un ruolo di indirizzo e di valutazione dell'adeguatezza del sistema; l'Amministratore Delegato incaricato dell'istituzione e del mantenimento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi; il Comitato per il Controllo e i Rischi, che ha il compito di supportare le valutazioni e le decisioni dell'organo di amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e all'approvazione delle relazioni periodiche di carattere finanziario e non finanziario; il responsabile della funzione di internal audit, incaricato di verificare che il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi sia funzionante, adeguato e coerente con le linee di indirizzo definite dall'organo di amministrazione; le altre funzioni aziendali coinvolte nei controlli e l'organo di controllo, che vigila sull'efficacia del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

In tale contesto, la Società ha adottato un framework di *Enterprise Risk Management* ("ERM") dedicato, avente la finalità di identificare e valutare gli eventi potenziali il cui accadimento possa influenzare il raggiungimento dei principali obiettivi aziendali definiti all'interno del Piano Strategico. Tale framework fornisce un quadro unitario ed aggiornato dell'esposizione al rischio, consentendo così una gestione del rischio consapevole e favorendo lo sviluppo di sinergie tra i diversi attori coinvolti nella valutazione del SCIGR, anche grazie all'adozione di metodologie e metriche di valutazione dei rischi unitarie. Elemento peculiare del framework ERM di Inwit è rappresentato dal focus posto sulla relazione tra il processo di identificazione e valutazione dei rischi e il processo di pianificazione industriale.

### 1.4 SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Nell'ambito del SCIGR assumono particolare rilievo la corretta definizione di compiti e responsabilità, la separazione dei ruoli con una coerente impostazione delle deleghe

operative, la tracciabilità degli atti e delle operazioni, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi, regolamenti e procedure interne.

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi utili ai fini della prevenzione dei reati (in particolare, rintracciabilità e trasparenza delle operazioni sensibili) e, al contempo, consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per “delega” quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative e per “procura” il negozio giuridico unilaterale, con cui Inwit attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una “procura” adeguata e coerente con le funzioni e i poteri attribuiti nell'ambito dell'Assetto Organizzativo.

I requisiti essenziali dell'assetto dei poteri ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono, per conto della Società, rapporti con Soggetti Terzi e, in particolare, con la Pubblica Amministrazione, devono essere autorizzati dotati dei poteri necessari per impegnare la Società;
- le deleghe e le procure devono essere coerenti con le responsabilità e il ruolo assegnati all'interno dell'Assetto Organizzativo della Società e devono essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi
- ciascuna delega, redatta per iscritto, deve definire in modo specifico ed inequivoco:
  - (i) l'oggetto dell'attività delegata e poteri del delegato;
  - (ii) l'identificazione del delegante e del delegato;
  - (iii) eventualmente, gli altri soggetti ai quali le deleghe sono congiuntamente e disgiuntamente conferite;
  - (iv) la data di attribuzione.
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

Resta fermo quanto previsto dal d.lgs. 81/08 in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati, sono i seguenti:

- le procure descrivono i poteri di gestione conferiti e, se ritenuto opportuno, sono accompagnate da un'apposita comunicazione aziendale che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza e i limiti di spesa;
- la procura può essere conferita a persone fisiche, espressamente individuate nella stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti di analoghi poteri;
- un processo *ad hoc* deve disciplinare le modalità e le responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le stesse devono essere attribuite, modificate e/o revocate (ad esempio, assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissione, licenziamento, revoca, ecc.);
- le procure indicano gli eventuali altri soggetti a cui, in tutto o in parte, sono conferiti, congiuntamente o disgiuntamente, i medesimi poteri di cui alla procura conferita.

## 2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

### 2.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001” o, anche solo il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto, nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono, ai sensi dell’art. 1 comma 2 del D. Lgs. 231/2001, le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

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

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

Il Decreto ha, inoltre, inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui la Repubblica Italiana aveva già da tempo aderito, e in particolare:

- la “Convenzione di Bruxelles” del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la “Convenzione di Bruxelles” del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei Funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la “Convenzione OCSE” del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale

competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

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

L'art. 5 del Decreto 231, infatti, indica quali autori del reato:

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

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

I due requisiti dell'interesse e del vantaggio sono autonomi e non sovrapponibili. In particolare, nell'interpretazione della giurisprudenza di legittimità, l'interesse consiste in un indebito arricchimento prefigurato dell'ente, anche se eventualmente non realizzato, in conseguenza dell'illecito, secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo e, pertanto, la sussistenza di tale requisito va accertata dal giudice "ex ante", ponendosi nel momento in cui si svolge l'azione delittuosa.

Il secondo requisito è stato identificato in un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, anche se non prefigurato, e ha quindi una connotazione essenzialmente oggettiva che, come tale, va verificata "ex post" sulla base degli effetti concretamente derivanti dalla realizzazione dell'illecito.

L'elemento dell'interesse o vantaggio dell'ente alla commissione del reato deve sussistere sia in relazione ai reati dolosi sia in relazione a quelli colposi, previsti dal Decreto 231. L'inserimento, nel Decreto 231, dell'art. 25-septies, che ha esteso la responsabilità della società ai delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ha fatto emergere questioni di compatibilità all'interno del quadro normativo, non essendo stato modificato il criterio di imputazione oggettiva dell'interesse o vantaggio di cui all'art. 5, comma 1 per

adattarlo alla struttura di tale tipologia di illeciti, che sono state nel tempo affrontate da giurisprudenza e dottrina. Infatti, come alcuni autori hanno sottolineato, dire che un fatto (illecito) non voluto dall'autore sia stato commesso nell'interesse di qualcun altro appare una contraddizione in termini.

Analizzando il dato normativo, il criterio dell'interesse o vantaggio è riferito, esplicitamente dal disposto normativo (art. 5, comma 1, Decreto 231), al reato nella sua interezza, comprensivo di tutti i suoi elementi costitutivi e, dunque, in questo caso, anche dell'evento naturalistico.

Per superare l'inconciliabilità dei reati colposi con il criterio oggettivo d'imputazione, nelle prime sentenze aventi ad oggetto l'illecito ex art. 25-*septies* Decreto 231/2001, è stata adottata una linea interpretativa secondo cui il criterio dell'interesse andrebbe riferito, piuttosto che al reato nella sua interezza, alla condotta violativa di regole cautelari considerata in sé e per sé, e cioè al fatto colposo deprivato del suo evento naturalistico (morte o lesione di un lavoratore dipendente). Sempre sul versante della prassi giurisprudenziale, in altri casi, i requisiti dell'interesse o vantaggio sono stati ritenuti del tutto compatibili con la struttura del reato colposo, dovendosi accertare, di volta in volta, se la condotta colposa che ha determinato l'evento naturalistico sia stata o meno causata da scelte rientranti oggettivamente nella sfera di interesse dell'ente.

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa in organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella penale, ma non annulla la responsabilità della persona fisica che ha materialmente

commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono, difatti, oggetto di accertamento di fronte al giudice penale.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 231/01), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei, in modo non equivoco, a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

## 2.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che la Società non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un Organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dunque, consente alla Società di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo della Società, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

### 2.3 I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Si elencano di seguito le “famiglie di reato” previste dal D. Lgs. 231/2001 e ritenute applicabili a Inwit:

1	Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
2	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)
3	Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)
4	Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
5	Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1)
6	Reati societari (art. 25-ter)
7	Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
8	Abusi di mercato (art. 25-sexies)
9	Reati transnazionali (L. n. 146/2006)
10	Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies)
11	Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita introdotti dal D. Lgs. 231/2007, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies)

12	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
13	Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25-decies)
14	Reati ambientali (art. 25-undecies)
15	Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
16	Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)
17	Delitti contro il patrimonio culturale (25-septiesdecies) - Art. 518-duodecies
18	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (25-duodevicies) - 518-terdecies

Di seguito si riportano le “famiglie di reato” previste dal D. Lgs. 231/2001 e ritenute non applicabili a Inwit:

1	<b>Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)</b>
2	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1)
3	Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)
4	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)
5	Contrabbando (art. 25-sexiesdecies)
6	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1)
7	Delitti contro il patrimonio culturale (25-septiesdecies)
8	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (25-duodevicies)

Per il dettaglio delle singole fattispecie di reato ritenute non applicabili a Inwit, nonché delle motivazioni connesse alla suddetta esclusione, si rinvia alla “Mappatura delle aree a rischio reato”.

## 2.4 LE SANZIONI COMMIMATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio definito dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza su quotidiani a tiratura nazionale

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un Commissario giudiziale (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

## 2.5 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato, rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *“il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione”*.

## 2.6 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee

al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria a marzo 2014 e da ultimo nel giugno 2021.

Nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico o di comportamento;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza e adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta,

a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei Destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte, devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

### 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI INWIT

#### 3.1 FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO

Inwit è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs.231/2001, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati Inwit ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;

- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Il Modello 231 si compone delle seguenti parti:

- la Parte Generale, che descrive la Società e il sistema di *governance*, richiama il Codice Etico e riporta i contenuti e gli impatti del Decreto 231, le caratteristiche generali del Modello 231, le sue modalità di adozione, aggiornamento e applicazione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il Sistema Disciplinare, nonché le attività di formazione e informazione;
- la Parte Speciale, che descrive nel dettaglio, con riferimento agli specifici Processi Sensibili e alle tipologie di reato ad essi associabili, la mappa delle Attività Sensibili, nonché il sistema dei controlli posti a presidio e tutela di tali attività;
- Allegati, che comprendono: a) Lista Reati ex D. Lgs. 231/2001 (Allegato 1), b) Codice Etico (allegato 2), c) Mappatura delle Attività a Rischio-Reato che mette in correlazione ciascun processo con le Attività Sensibili, i reati associabili e gli strumenti normativi aziendali che lo governano (policy, procedure, istruzioni operative), indicando per ciascun processo i soggetti coinvolti e le relative responsabilità (Allegato 3).

Le informazioni di cui agli allegati sono oggetto di costante aggiornamento.

### 3.2 DESTINATARI DEL MODELLO

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, nonché tutti i dipendenti di Inwit, e tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società (di seguito i "Destinatari").

Sono Destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 della Società e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- amministratori, soci e tutti coloro che rivestono, all'interno della Società, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto);
- collaboratori esterni della Società, con contratto di lavoro autonomo, sottoposti alla direzione o vigilanza dei soggetti apicali della Società;

- dipendenti della Società (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti);
- dipendenti/collaboratori delle società esterne con cui Inwit ha stipulato un contratto di servizi, limitatamente alle attività svolte in favore della Società in regime di *outsourcing*;

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere Destinatari di specifici obblighi, finalizzati al rispetto del Modello 231, al contenuto della Parte Generale o della Parte Speciale, soggetti esterni alla Società (per tali intendendosi – a titolo esemplificativo, ma non esaustivo - i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i *partner* commerciali, incaricati della revisione e del controllo contabile o altri soggetti).

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare, con la massima correttezza e diligenza, tutte le disposizioni in esso contenute, come integrate dal Codice Etico e dalla policy anticorruzione di INWIT nonché dalle procedure aziendali di riferimento.

### 3.3 ADOZIONE DEL MODELLO

La Parte Generale e la Parte Speciale del Modello 231 sono adottati dal Consiglio di Amministrazione di Inwit mediante apposita delibera, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

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

L'Organismo di Vigilanza cura l'aggiornamento del Modello 231 sottoponendo al Consiglio di Amministrazione le modifiche e/o integrazioni che si rendano necessarie alla luce di variazioni normative, organizzative o all'esito della concreta attuazione del Modello 231.

### 3.4 I REATI 231 E INWIT

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, Inwit ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, a un'approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività, Inwit ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'Assetto Organizzativo, che individua le funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche.

Successivamente, Inwit ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali, sulla base delle informazioni raccolte dai responsabili di funzione e dai soggetti apicali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza. In particolare, l'individuazione delle attività a rischio, nell'ambito dei processi aziendali, si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'Assetto Organizzativo aziendale che evidenzia le linee di riporto gerarchiche e funzionali;
- delle deliberazioni e le relazioni degli organi amministrativi e di controllo;
- del *corpus* normativo aziendale (i.e. procedure, *policy*) e del sistema dei controlli in generale;
- del sistema di deleghe e procure, in vigore presso la Società;
- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021;
- della “storia” della Società, ovvero degli eventuali accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la realtà aziendale nel suo trascorso.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Mappatura delle Attività a Rischio-Reato), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie di Inwit.

Detto documento è custodito presso la sede della Società, rendendola disponibile per eventuale consultazione agli Amministratori, ai Sindaci, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

In particolare, nella Mappatura sono rappresentati i Processi e le Attività sensibili, i reati associabili e gli esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati presupposto previsti dal Decreto.

### 3.5 PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO

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

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

- Principi generali ovvero applicabili al indipendentemente dal processo e/o dall'attività a rischio, quali (i) segregazione di compiti, ruoli e responsabilità; (ii) tracciabilità delle attività e dei controlli; (iii) definizione di adeguati ruoli e responsabilità di processo e (iv) regolamentazione delle attività mediante norme aziendali;
- Principi di comportamento generali e principi di controllo specifici, ovvero specificatamente definiti per la gestione dei singoli Processi/ Attività Sensibili.

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

Rispetto alle tipologie di illecito previste dal Decreto 231, per le quali, all'esito dell'attività di *Risk Assessment*, il rischio di commissione nell'ambito dell'operatività di Inwit è stato valutato come estremamente improbabile, la Società ha ritenuto comunque adeguati i presidi di controllo e le regole di condotta previsti dal Codice Etico e dalle procedure aziendali applicabili.

### 3.6 MAPPATURA DEI PROCESSI A RISCHIO-REATO

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

La Mappatura costituisce dunque il presupposto fondamentale del Modello 231, determinando l'ambito di efficacia e di operatività di tutti i suoi elementi costitutivi ed è, pertanto, oggetto di valutazione periodica e di costante aggiornamento, anche su impulso

dell'OdV, oltre che di revisione ogni qual volta si verificano modifiche sostanziali nella struttura organizzativa della Società (per esempio costituzione/modifica di unità organizzative, avvio/modifica di attività), oppure qualora intervengano importanti modifiche legislative (per esempio, introduzione di nuove fattispecie di Reati 231).

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

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

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

1) Risk Assessment

Nell'ambito del *Risk Assessment*, sono condotte le seguenti attività:

- identificazione dei soggetti che svolgono i ruoli chiave nell'ambito delle attività di Inwit, in base a funzioni e responsabilità;
- raccolta ed analisi della documentazione rilevante;
- realizzazione delle interviste con i soggetti individuati;
- rilevazione delle attività a rischio di commissione Reati 231 (Attività Sensibili);
- individuazione delle fattispecie di reato presupposto ex D.lgs. 231/01 ritenute applicabili ad Inwit;
- individuazione dei Processi Sensibili e delle relative attività sensibili;
- valutazione del livello di rischio inerente;
- identificazione degli standard di controllo esistenti in relazione alle attività sensibili e valutazione dell'adeguatezza;
- valutazione del livello di rischio residuo;
- condivisione con i soggetti intervistati delle risultanze.

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

- l’impatto potenziale, relativo alla commissione dei reati considerati applicabili a Inwit;
- la probabilità di commissione di uno dei reati presupposto;
- i seguenti principi di controllo, rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001: (i) formale definizione dei controlli nell’ambito delle procedure aziendali, (ii) chiara e formalizzata attribuzione delle responsabilità, (iii) esistenza di segregazione dei compiti e delle responsabilità aziendali, (iv) svolgimento delle attività di controllo secondo modalità automatiche e/o con evidenza documentale del controllo;
- il rischio di commissione reato: valutazione circa la possibilità, in astratto, di commissione di condotte illecite nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

## 2) *Gap Analysis*

A valle del *Risk Assessment*, si procede all’elaborazione di una *Gap Analysis*, al fine di adeguare il Sistema di Controllo Interno agli *standard* di controllo che devono essere necessariamente rispettati per prevenire la commissione dei Reati 231 e contenere il livello di rischio.

## 4. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 PREMESSA

L’art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell’esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull’osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all’ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati. Pertanto, l’Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e il Management.

In ossequio alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e dell'art. 6, *Raccomandazione* n. 33, lett. e) del Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione di Inwit ha istituito un Organismo di Vigilanza, la cui composizione è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza:** detto requisito è assicurato dal posizionamento, all'interno della struttura organizzativa, in una posizione più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.
- **Professionalità:** requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispone il componente dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società.
- **Continuità d'azione:** con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Inwit. In particolare, il requisito in esame è garantito anche dal supporto all'OdV di una funzione dedicata oltre che dalla presenza di componente interno.

#### 4.2 NATURA, QUALIFICAZIONE, NOMINA E DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV è composto da quattro componenti, selezionati tra soggetti in possesso di requisiti di professionalità, indipendenza e onorabilità, i quali restano in carica tre anni dal conferimento dell'incarico.

Possono essere parte dell'Organismo di Vigilanza i dipendenti della Società e i professionisti esterni. Questi ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi.

I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni sia esterni alla Società, non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, colui il quale si trovi in una delle seguenti situazioni:

- relazione di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado, di convivenza in *more uxorio*, o rapporti di persone che rientrano nella sfera affettiva, con: (a) componenti del Consiglio di Amministrazione, (b) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, (c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- sentenza di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- sentenza condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p., ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove uno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia all'Amministratore Delegato, per la

formulazione della proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione ai sensi del presente paragrafo.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con Inwit decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, i componenti dell'OdV in ogni momento, per giusta causa o ipotesi di change of control, nonché provvedere, con atto motivato, alla sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'OdV e alla nomina di un *interim* o alla revoca dei poteri.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione, al Consiglio di Amministrazione, di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- un provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- una condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per il componente legato alla Società, da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato avrà diritto di richiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può recedere, in ogni momento dall'incarico, con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato a mezzo Posta Elettronica Certificata; il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente durante la prima riunione del Consiglio stesso, e comunque entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente recesso.

L'Organismo di Vigilanza definisce le regole per il proprio funzionamento in un apposito *“Regolamento dell'Organismo di Vigilanza”* approvato dall'OdV medesimo.

### 4.3 COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- ricevere periodicamente dalle funzioni aziendali competenti adeguata informazione sull'efficienza e sull'efficacia del Modello 231, sul rispetto dei principi di controllo e di comportamento nonché degli schemi di controllo interno previsti da tale Modello e sugli eventuali scostamenti;
- promuovere l'istituzione e l'effettiva applicazione di apposite procedure, attraverso le quali, i dipendenti e i collaboratori esterni della Società, possano segnalare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello 231;
- svolgere attività di verifica nelle aree a rischio di cui al Modello 231 direttamente o per il tramite di soggetti interni o esterni alla Società;
- assicurare, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, l'aggiornamento del Modello 231 e, in particolare, del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree a rischio;
- segnalare alle competenti strutture della Società le violazioni del Modello Or231 rilevate e monitorare l'applicazione delle sanzioni previste da tale Modello;
- promuovere e monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello 231 nonché quelle finalizzate alla formazione dei dipendenti e alla loro sensibilizzazione rispetto all'osservanza del Modello medesimo.

### 4.4 VERIFICHE PERIODICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per lo svolgimento dei propri compiti, sono riconosciuti all'OdV tutti i poteri necessari ad assicurare una precisa ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, pertanto, a mero scopo esemplificativo, ha la facoltà di:

- effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute necessarie per il corretto svolgimento dei propri compiti;

- accedere, liberamente, presso tutte le funzioni, le unità organizzative, gli archivi senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione ritenuta doverosa;
- disporre, ove ritenuto opportuno, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni;
- avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- disporre, ogniqualvolta lo ritenga opportuno, delle risorse finanziarie stanziata.

#### 4.5 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

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

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

In tale occasione, possono essere organizzate riunioni congiunte con il CCR e il Collegio Sindacale per approfondire i temi trattati nella relazione o eventuali ulteriori argomenti di comune interesse.

In caso di grave violazione del Modello 231 o di rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto 231, l'OdV informa, tempestivamente, il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, anche per il tramite del Presidente del Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato.

L'OdV interloquisce, periodicamente, con il Collegio Sindacale, nel rispetto della reciproca autonomia, al fine di scambiare informazioni e documenti relativi allo svolgimento dei propri compiti e alle problematiche emerse a seguito dell'attività di vigilanza espletata.

L'OdV potrà essere convocato, in qualsiasi momento, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, dall'Amministratore Delegato, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale o presentare richiesta in tal senso, al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello 231 e a situazioni specifiche direttamente e indirettamente inerenti all'applicazione del Modello 231 e/o all'attuazione dello stesso.

#### 4.6 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D. Lgs. 231/2001 stabilisce che il Modello debba prevedere l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tal fine, la Società adotta un'apposita procedura che disciplina i flussi informativi verso l'OdV. In particolare, devono essere tempestivamente trasmessi all'OdV da parte dei destinatari del Modello 231 le informazioni concernenti:

- ogni violazione, anche potenziale, del Modello 231 e del Codice Etico e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto 231;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria ovvero da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine nei confronti dei destinatari per i Reati 231, nonché provvedimento e/o notizie provenienti da altre Autorità che possano assumere rilievo a tal fine;
- eventi e atti da cui emerga il rischio di lesioni all'integrità dei lavoratori e ogni altro aspetto in tema di misure antinfortunistiche e di salute e igiene sul lavoro nonché in materia ambientale potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Sono, inoltre, previsti flussi informativi periodici verso l'Organismo di Vigilanza. La regolamentazione di dettaglio sui flussi informativi verso l'OdV è regolata dall'apposita procedura.

#### 4.7 SEGNALAZIONI DI POTENZIALI CONDOTTE ILLECITE

L'owner del processo di gestione delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza di INWIT che si avvale del Responsabile della funzione Audit per la gestione delle segnalazioni. Sono inoltre previsti appositi flussi informativi verso gli Organi Sociali, in particolare verso il Collegio Sindacale che è tempestivamente informato di ogni segnalazione pervenuta per le attività di competenza.

INWIT ha previsto l'adozione di una soluzione informatica per la ricezione, gestione e archiviazione delle segnalazioni al fine di garantire la piena *compliance* alla normativa tempo per tempo vigente disponibile in ambiente *intranet* e in ambiente *internet*. Per la trasmissione delle segnalazioni è pertanto disponibile un portale informatico raggiungibile all'indirizzo, reperibile anche sul sito della società ([www.inwit.it](http://www.inwit.it)): <https://inwit.segnalazioni.net/>.

Le segnalazioni ricevute da chiunque, verbalmente (di persona o telefonicamente) o per iscritto (posta esterna o interna, e-mail, fax), devono essere inoltrate, tramite la soluzione informatica, con la massima tempestività dal soggetto ricevente.

Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza sull'identità dei segnalanti e di altre persone coinvolte nella segnalazione anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

Viene dunque assicurata la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge. Inoltre, la Società non effettuerà azioni ritorsive (sanzioni disciplinari, demansionamento, sospensione, licenziamento) o discriminerà in alcun modo, in ambito lavorativo, il personale della Società che abbia svolto, in buona fede, azioni mirate a riferire eventi o situazioni relative al rispetto del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure aziendali o comunque delle normative di legge.

Per un dettaglio circa il processo di gestione delle segnalazioni si rinvia alla “*Procedura Whistleblowing*” disponibile sul sito *internet* della Società.

## 5. DIFFUSIONE DEL MODELLO

### 5.1 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione, a tutti i destinatari, dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello 231.

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello 231 e della documentazione in ambito etico che l'azienda ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

A tale fine, le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento, in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro dovessero essere inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative saranno previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni sia, ancora, a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, la Società si impegna a effettuare le seguenti attività di comunicazione:

- in fase di assunzione, la funzione Human Resources promuove l'informativa relativa al Codice Etico, al Modello 231 e ad ogni altra documentazione in materia di etica d'impresa rilevante, consentendone tempestivamente la consultazione e accesso ai neoassunti;

- possibilità di accesso, per tutti i dipendenti, a una sezione del sistema informativo della Società, in cui sono disponibili tutti i documenti aggiornati inerenti al D. Lgs. 231/2001 e alla documentazione in materia di etica d'impresa.

La comunicazione è attuata, inoltre, attraverso gli strumenti organizzativi costituiti dal sistema informativo aziendale, comunicati organizzativi, procedure, comunicazioni interne e anche dagli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. Tali strumenti assicurano una comunicazione capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata, periodicamente aggiornata e ripetuta.

La Società pianifica, inoltre, apposite campagne di formazione che possono comprendere:

- corsi di formazione e aggiornamento sul D. Lgs. 231/01 per i dipendenti;
- moduli specifici dedicati al D. Lgs. 231/2001 e inseriti nei corsi istituzionali per neoassunti e per quadri;
- seminari di approfondimento del D. Lgs. 231/2001 rivolti a specifiche fasce di popolazione aziendale quali Responsabili di Direzione e Procuratori.

I corsi sono a carattere obbligatorio; le competenti funzioni aziendali provvedono a tracciare e registrare l'avvenuta partecipazione ai corsi formativi da parte del personale.

La documentazione in generale relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della funzione Human Resources e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

## 5.2 INFORMATIVA VERSO SOGGETTI TERZI

Inwit, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza della documentazione in ambito etico e del Modello anche verso soggetti esterni alla Società, mettendo tali documenti a disposizione per la consultazione.

## 6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, altresì, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza segnala la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato e integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte a identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della Mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con i responsabili delle Funzioni Competenti per i programmi di formazione per il personale;

- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

I Responsabili delle funzioni interessate elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello.

Le funzioni aziendali competenti curano, altresì, le modifiche o integrazioni alle procedure, necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

## 7. CODICE ETICO

Inwit adotta un Codice Etico quale componente fondante del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nel convincimento che l'etica, nella conduzione degli affari, rappresenta la fondamentale condizione del successo dell'impresa.

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

Il Codice Etico è disponibile sul portale intranet e sul sito della Società ([www.inwit.it](http://www.inwit.it) - Sezione "Codice e Principi") ed è integralmente richiamato dal presente Modello 231, di cui costituisce parte integrante.

Il rispetto del Codice Etico, nell'espletamento delle proprie attribuzioni e responsabilità, costituisce un dovere dei componenti degli Organi Sociali, del *Management* e dei dipendenti. Il rispetto del Codice Etico deve essere garantito anche dai collaboratori esterni e dai terzi in rapporti d'affari con Inwit anche mediante apposite clausole contrattuali.

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

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

## 8. SISTEMA DISCIPLINARE

### 8.1 PREMESSA

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

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

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

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

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

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

In particolare, sotto il profilo oggettivo ed in termini di gradualità, si terrà conto delle:

- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale.

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

All'Organismo di Vigilanza compete, con il supporto della funzione Human Resources, il monitoraggio del funzionamento e dell'effettività del Sistema Disciplinare rilevante ai fini del presente Modello.

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

Nei casi in cui è previsto, come più oltre richiamato, che l'OdV non conduca l'istruttoria di accertamento delle possibili inosservanze e/o infrazioni del Modello 231, l'OdV svolge una funzione consultiva. In tutti i casi l'OdV svolge altresì una funzione consultiva nel procedimento disciplinare di irrogazione delle sanzioni.

In particolare, all'OdV deve essere fornita adeguata informativa in merito ai procedimenti disciplinari per violazione del Modello 231 e all'esito degli stessi.

Lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare sono affidati, in considerazione del tipo di contratto di lavoro e/o incarico coinvolto, agli Organi Sociali e/o alle funzioni

aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dalla normativa applicabile, dallo Statuto e dai regolamenti interni della Società.

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

## 8.2 PRINCIPI GENERALI

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

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

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita l'inosservanza o l'infrazione del Modello 231 o il grado della colpa;
- la negligenza, l'imprudenza o l'imperizia dimostrate dall'autore, in sede di commissione dell'inosservanza o l'infrazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere e/o prevenire l'evento;
- la rilevanza, la gravità e le eventuali conseguenze dell'inosservanza o della infrazione del Modello 231 (misurabili in relazione al livello di rischio cui la Società è esposta e diversificando, quindi, tra comportamenti non conformi e/o violazioni che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio e violazioni che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, sino alle violazioni che hanno integrato un fatto di rilievo penale);
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione del suo livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal soggetto cui è riferibile la condotta contestata, tra le quali si annoverano, a titolo esemplificativo, (i) l'eventuale commissione di più violazioni con la medesima condotta (in tal caso, l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave), e (ii) la recidiva

del soggetto agente (in termini di comminazione di sanzioni disciplinari a carico di quest'ultimo nei due anni precedenti la violazione);

- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione;
- altre particolari circostanze che caratterizzano l'infrazione.

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

### 8.3 SOGGETTI DESTINATARI

Le sanzioni disciplinari sono applicabili e:

- Dipendenti: quadri, impiegati e operai;
- Lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti;
- Consiglieri non legati a Inwit da un rapporto di lavoro subordinato, Sindaci e membri dell'OdV;
- Soggetti Terzi.

### 8.4 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSIGLIERI, DEI SINDACI E DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La Società valuta, con assoluto rigore, le inosservanze o possibili infrazioni al Modello 231 poste in essere da coloro che sono posti al vertice della Società e ne rappresentano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le autorità di vigilanza e il pubblico in generale.

I valori della correttezza, della legalità e della trasparenza devono essere, innanzitutto, fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Per un dettaglio circa le modalità di accertamento, istruttoria e valutazione delle situazioni aventi ad oggetto possibili inosservanze o infrazioni del Modello 231 da parte di uno o più Consiglieri e/o componenti del Collegio Sindacale e/o membri dell'OdV, si rinvia alla "Procedura Whistleblowing".

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

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- richiamo formale scritto (nel caso di violazioni delle disposizioni del Modello 231 che non abbiano comportato l'esposizione a rischio o abbiano comportato una modesta esposizione a rischio);
- revoca, parziale o totale, delle deleghe organizzative o delle cariche nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia del *plenum* consiliare nei confronti del soggetto interessato;
- decurtazione ovvero *claw back* degli emolumenti sino a un importo variabile da due a cinque volte il compenso calcolato su base mensile nell'ipotesi di violazioni del Modello 231 che abbiano comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti di competenza nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, tra cui la revoca dell'incarico e l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e subendi.

Per i Sindaci, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

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

- l'inosservanza o l'infrazione – anche in concorso con altri soggetti - di principi, misure e procedure/protocolli interni previsti dal Modello 231;
- la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello 231, in qualsiasi modo effettuata, come ad esempio mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali di attuazione del Modello 231 stesso;
- la condotta avente lo scopo di ostacolare e/o impedire da parte dei soggetti preposti ai controlli (incluso l'OdV) l'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione;

- la violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa eventuali infrazioni di quanto previsto dal Modello 231 che siano state poste in essere da altri Destinatari del Sistema Disciplinare e di cui si sia a conoscenza e/o si abbia modo di sospettare con elementi concreti e/o si abbia prova diretta.

Per i membri dell'OdV, la violazione del Modello 231 costituisce motivo di revoca per giusta causa da parte del Consiglio di Amministrazione ai sensi del precedente paragrafo 4.2.

## 8.5 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

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

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

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

Eventuali inosservanze o infrazioni, poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso, nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 8.2 "Principi generali", compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro potenzialmente idonei a soddisfare il principio di giustificatazza del recesso.

Qualora le infrazioni, da parte dei dirigenti del Modello 231, siano astrattamente riconducibili a una fattispecie penalmente rilevante, la Società, ove non sia in grado, in pendenza delle eventuali indagini della magistratura e per mancanza di elementi sufficienti, di operare una chiara ed esaustiva ricostruzione dei fatti, potrà, nell'attesa dell'esito degli accertamenti

giudiziali, formulare, nei confronti dei soggetti individuati come responsabili, una comunicazione con la quale si riserva ogni diritto ed azione ai sensi di legge.

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

La Società, in attuazione del principio di gradualità e di proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità delle violazioni commesse, si riserva la facoltà - nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 8.2 "Principi generali" - di applicare nei confronti dei dirigenti le misure ritenute adeguate, fermo restando che la risoluzione del rapporto di lavoro richiede il rispetto del principio di sola giustificatazza previsto dal CCNL di riferimento.

Le inosservanze o infrazioni del Modello 231 possono comportare le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico;
- licenziamento.

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

- mancato rispetto e/o violazione di uno o più principi o regole procedurali o comportamentali previsti e/o richiamati dal Modello 231;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello 231, in qualsiasi modo effettuata, come ad esempio mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali di attuazione del Modello 231;

- mancata, incompleta o non veritiera redazione di documentazione prevista dal Modello 231 e dalle relative procedure e protocolli di attuazione al fine di impedire e/o ostacolare la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità anche di lieve entità commesse dai dipendenti sottoposti gerarchicamente;
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei dipendenti sottoposti gerarchicamente, di irregolarità commesse da altri appartenenti alla medesima funzione aziendale;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza sui dipendenti sottoposti gerarchicamente circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi e delle procedure interne previste nel Modello 231;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal Modello 231;
- agevolazione della redazione in modo non veritiero, anche in concorso con altri, di documentazione prevista dal Modello 231;
- se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione ai dipendenti sottoposti gerarchicamente in merito ai processi regolati dai protocolli aziendali relativi ad Attività Sensibili;
- inosservanza della disciplina in materia di *whistleblowing*.

## 8.6 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

La possibile inosservanza o infrazione, da parte dei lavoratori dipendenti della Società, dei principi e delle singole regole comportamentali previste nel presente Modello 231 costituisce, qualora accertata, illecito disciplinare.

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

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

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

Fermi restando i criteri di valutazione della gravità dell'inosservanza o infrazione esposti al precedente paragrafo 8.2 "Principi", per il personale dipendente le sanzioni applicabili alle eventuali inosservanze o infrazioni riscontrate, in applicazione del CCNL TLC sono le seguenti:

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

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

Tipologia di infrazione	Sanzione
1. Inosservanza di molto lieve entità delle disposizioni impartite dalla Società e rilevanti ai sensi del Modello 231, non in grado di esporre la Società a situazioni di pericolo.	Richiamo verbale ex art. 46 del CCNL TLC.
2. Recidiva nelle violazioni di cui al punto 1 e/o inosservanza, anche lieve, delle disposizioni impartite dalla Società e rilevanti ai sensi del Modello 231, non in grado di esporre la Società a situazioni di pericolo.	Ammonizione scritta ex artt. 46 e 47 del CCNL TLC.

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

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

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

## 8.7 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI (ES. CONSULENTI, COLLABORATORI, AGENTI, PROCURATORI, ETC.)

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