

MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
FASTWEB AIR S.R.L.

"RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE"

(Decreto Legislativo 231/2001)

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di FASTWEB AIR S.r.l.
in data 20/07/2023

PARTE GENERALE	5
DEFINIZIONI	5
PREMESSA	7
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 - SOGGETTI, FATTISPECIE CRIMINOSE E SANZIONI	9
2. ESONERO DI RESPONSABILITA'	10
3. LE LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI.....	10
4. IL MODELLO DI FASTWEB AIR	12
5. FASTWEB AIR S.r.l.....	12
5.1 La storia e lo sviluppo della società	12
5.2 La struttura societaria interna di Fastweb AIR S.r.l.....	14
6. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	14
6.1. Struttura del Modello.....	14
6.2. La funzione del Modello e i principi ispiratori	15
7. I PROCESSI SENSIBILI IN FASTWEB AIR	16
7.1 La mappatura delle aree potenzialmente a rischio-reato	16
7.2 L'analisi del Sistema di Controllo Interno	17
7.3 Il Sistema di Controllo Interno e le modalità di gestione dei rischi	17
8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
8.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	18
8.2. Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	19
8.3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	19
8.4. Attività e <i>reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza	20
8.5. <i>Reporting</i> nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	21
8.6. Verifiche periodiche.....	22
8.7. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	22
9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI	22
9.1. Comunicazione.....	22
9.2. Formazione.....	23
10.DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE	23
11. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO	24
12. SISTEMA DISCIPLINARE.....	24
12.1. Principi generali.....	24
12.3. Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applicano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi alle imprese esercenti servizi di telecomunicazione.....	26
12.4. Misure nei confronti dei dirigenti	27
12.5. Misure nei confronti degli Amministratori.....	27
12.6. Misure nei confronti dei Sindaci	27
12.7. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	27

12.8. Misure nei confronti di Partner 28
13. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 28

PARTE GENERALE

PARTE GENERALE**DEFINIZIONI**

- **"BWA"**: Broadband Wireless Access;
- **"Destinatari"**: i componenti degli Organi sociali, coloro che svolgono funzioni di gestione e amministrazione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, i dirigenti, i dipendenti della Società ed in generale quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone suindicate;
- **"CCNL"**: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro attualmente in vigore ed applicati da Fastweb AIR S.r.l.;
- **"Consulenti"**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Fastweb AIR sulla base di incarichi di consulenza;
- **"OLO"**: Other Licensed Operators;
- **"D.Lgs. 231/2001" o "Decreto"**: il Decreto Legislativo n. 231/2001 e successive modifiche;
- **"Fastweb"**: Fastweb S.p.A.;
- **"Fastweb AIR" o "la Società" o solo "AIR"**: Fastweb AIR S.r.l.;
- **"FWA"**: Fixed Wireless Access;
- **"Gruppo Fastweb"**: l'insieme di società comprendente Fastweb S.p.A, Fastweb Air S.r.l., 7Layers group srl ;
- **"Linee Guida Anticorruzione"**: documento che descrive le misure anticorruzione implementate ed adottate da **Fastweb** e Fastweb Air
- **"Linee Guida di Confindustria"**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche ed integrazioni;
- **"Modello"**: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da **Fastweb** AIR sulla base delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
- **"Codice Etico di Fastweb "** il documento adottato da Fastweb AIR quale società controllata di **Fastweb**;
- **"Protocolli 231"**: procedure predisposte con specifico riferimento ad attività sensibili per la realizzazione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- **"Organismo di Vigilanza" o "OdV"**: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- **"Data Protection Officer" o "DPO"**: Responsabile della gestione del trattamento di dati personali e della loro protezione all'interno dell'azienda, figura introdotta dal GDPR (General Data Protection Regulation);
- **"P.A."**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **"Partner" o "Partner Commerciali"**: controparti contrattuali di **Fastweb AIR**, quali ad es. fornitori, subfornitori, appaltatori, subappaltatori, consulenti e collaboratori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con il personale aziendale nell'ambito dei Processi Sensibili;

- **"Processi Sensibili"**: attività di Fastweb AIR nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- **"Reati"**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (il cui elenco, riportato nell'allegato n. 1 al Modello, può anche essere eventualmente integrato in futuro).
- **"Report sostenibilità"**: documento di rendicontazione con cui Fastweb informa gli stakeholder degli impatti sociali ed ambientali della propria attività.

PREMESSA

Fastweb AIR S.r.l., con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa delle società per taluni reati, introdotta con D.Lgs. 231/2001, ha inteso procedere all'adeguamento alle nuove normative del proprio Modello di organizzazione, di gestione e di controllo.

Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Fastweb AIR - con delibera del 31 marzo 2020 e successivamente aggiornato alla luce della disciplina indicata nel D.Lgs 231/2001, nonché sulla base di quanto raccomandato dalla dottrina e dalla giurisprudenza.

Fastweb AIR, pur non essendo membro di Confindustria, nella predisposizione del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida da quest'ultima emanate il 7 marzo 2002, aggiornate prima il 23 luglio 2014 e da ultimo il 25 giugno 2021 ed approvate dal Ministero della Giustizia.

Eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficerebbero di per sé la validità del Modello in quanto quest'ultimo deve essere adattato alla specifica realtà di Fastweb AIR e quindi ben può discostarsi dalle Linee Guida - che per loro natura hanno carattere generale - per specifiche esigenze di tutela e prevenzione.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico di Gruppo recepite anche da Fastweb AIR.

Il Modello di Fastweb AIR è composto da:

- a) la presente Parte Generale;
- b) le regole di comportamento e le procedure organizzative in vigore all'interno di Fastweb AIR e che siano attinenti ai fini del controllo di comportamenti, fatti o atti rilevanti a norma del Decreto, tra i quali:
 - Statuto sociale;
 - Sistema di deleghe interne (poteri delegati dal Consiglio di Amministrazione e poteri delegati in materia di uso della firma);
 - **Codice Etico di Fastweb;**
 - Le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa di Fastweb AIR, ed il sistema di controllo della gestione;
 - Le norme inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting, applicate da Fastweb nella prestazione dei servizi a favore della Società;
 - Le regole di comunicazione al personale e la formazione dello stesso, adottate da Fastweb S.p.A.;
 - Contratto Collettivo Nazionale Lavoro delle imprese esercenti servizi di telecomunicazioni e relativo sistema disciplinare;
 - Contratto Collettivo Nazionale Lavoro dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi;
 - Procedure, attività di valutazione dei rischi e discipline attuative in materia antinfortunistica, ambientale, anticorruzione e in materia di sicurezza informatica.

Le regole di comportamento e le procedure sopraelencate, pur non essendo state emanate esplicitamente ai sensi del D.Lgs. 231/2001, hanno tra i loro precipui fini il controllo della regolarità, diligenza e legalità dei Destinatari e, pertanto, contribuiscono ad assicurare la prevenzione dei Reati.

Inoltre Fastweb AIR ha adottato la “Direttiva Anti-corruzione, Inviti ad eventi”, elaborata considerando la struttura ed i contenuti degli analoghi documenti in vigore all’interno del Gruppo Swisscom, nonché il contesto operativo, normativo e di business di Fastweb group.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente documento, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

- c) le Parti Speciali, concernenti le specifiche categorie di reato rilevanti per Fastweb AIR e la relativa disciplina applicabile.

Ad integrazione del Modello, **Codice Etico di Fastweb ”** e delle altre regole aziendali Fastweb AIR ha deciso di rendere ancor più evidente ed efficace il proprio impegno nella lotta ad ogni comportamento illecito ed in particolare dei fatti di corruzione, adottando le Linee Guida Anticorruzione.

Nell’anno 2022 Fastweb AIR ha adottato un Sistema di Gestione Anticorruzione conforme ai requisiti stabiliti dalla norma ISO 37001 ed ottenuto la certificazione allo standard internazionale riconosciuto come “Best Practice” per la prevenzione alla corruzione.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 - SOGGETTI, FATTISPECIE CRIMINOSE E SANZIONI

1.1 Responsabilità diretta della società per illeciti penali

La responsabilità amministrativa da reato delle società, e degli enti in genere, è stata introdotta dal D.Lgs. 231/2001, che tratta della "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", e discende da alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli enti citati, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità della società è diretta ed autonoma da quella propria della persona fisica che ha commesso il reato.

1.2 I reati

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente sono espressamente indicati nel Decreto ed in successivi provvedimenti normativi che ne hanno esteso il campo di applicazione sono ad oggi:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24, modificato dalla L. 161/2017, e t. 25, di recente modificato con il D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*, aggiunto dalla L. 48/2008 e modificato dalla L. 18 novembre 2019, n. 133); i delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*, aggiunto dalla L. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso di ufficio (art. 25, modificato dalla L. 190/2012 e da ultimo integrato dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75);
- reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* introdotto dal D.L. 350/2001, modificato dalla Legge 409/2001, successivamente integrati dalla Legge 99/2009 e di recente modificati dal D.Lgs. 125/2016);
- delitti contro l'industria e il commercio introdotti dalla Legge n. 99/2009 (art. 25-*bis*.1);
- reati societari introdotti con il D.Lgs. 61/2002 integrati dalla L. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. 38/2017, che ha modificato le disposizioni relative al reato di corruzione tra privati. e dal D.Lgs. 19/2023 (art. 25 *ter*);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e introdotti dalla L. 7/2003 (art. 25 *quater*);
- reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili previsti dalla L. n.7/2006 (art. 25-*quater*.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*, aggiunto dalla L. 228/2003 e modificato dalla L. 199/2016, che ha introdotto il reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro");
- i reati di abuso di mercato aggiunti dalla L. 62/2005 e previsti dalla parte V, titolo I-*bis*, capo II, del Testo Unico di cui al D.Lgs. 58/1998 (art. 25 *sexies*);
- i reati in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, disciplinati dalla Legge 123/2007 e successivamente aggiornati con il D.Lgs. n. 81/2008) (art. 25 *septies*);

- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*, introdotto dal D.Lgs. 231/2007 e modificato dalla L. 186/2014);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*-1, aggiunto dal D.Lgs. 184/2021);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*, aggiunto dalla L. 99/2009);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* aggiunto dalla L. 116/2009 e modificato dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- reati ambientali (art. 25 *undecies*, aggiunto dal D.Lgs. 121/2011, modificato dalla L. 68/2015 e dal D.Lgs. 21/2018);
- il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dal D.Lgs. 109/2012 (art. 25-*duodecies*) e di recente modificato dalla L. 161/2017, che ha aggiunto il riferimento ai reati previsti dall'art. 12, comma 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 del D.Lgs. 286/1998;
- razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*, introdotto dalla L. 167/2017 e modificato dal D.Lgs. 21/2018);
- il reato di frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo (art. 25 *quaterdecies*, introdotto dalla L. 3 maggio 2019, n. 39);
- i reati tributari (art. 25 *quinesdecies*, introdotto dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 e modificato dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75);
- reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* inserito dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*, introdotto dalla L. n. 22/2022);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*, introdotto dalla L. n. 22/2022);
- reati transnazionali (L. 146/2006).

Lo stesso Decreto, infine, ha introdotto una specifica fattispecie penale, rubricata "Inosservanza delle sanzioni interdittive" (art. 23), anch'essa presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Per una spiegazione sintetica delle singole fattispecie si rimanda all'Allegato n. 1.

2. ESONERO DI RESPONSABILITA'

Il Decreto (artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/2001) prevede che la società sia esonerata da responsabilità ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati considerati, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato.

L'adozione dei modelli non è obbligatoria, ma costituisce presupposto necessario perché possa sussistere l'esonero della società da responsabilità.

Adottando il Modello, la società istituisce un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso nonché di curarne l'aggiornamento.

3. LE LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI

La prima Associazione di categoria che ha redatto un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che nel marzo del 2002 ha emanato delle

Linee Guida, poi parzialmente modificate e da ultimo aggiornate il 25 giugno 2021 (di seguito, anche "Linee Guida")¹.

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, un punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello. Secondo dette Linee Guida, i passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- **inventariazione degli ambiti aziendali di attività**, attraverso l'individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001 (c.d. "mappa delle aree aziendali a rischio");
- **analisi dei rischi potenziali** e delle possibili modalità attuative dei reati, attraverso la c.d. "mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti";
- **valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controllo interno**, al fine di prevenire la commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001, attraverso la descrizione documentata dei controlli preventivi attivati, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

Le componenti (cd. "protocolli") più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria con riferimento ai reati dolosi sono:

- Codice Etico di Gruppo (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistema di controllo di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed alcune fattispecie di reati ambientali), le componenti più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria sono:

- Codice Etico di Gruppo (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- struttura organizzativa;
- formazione e addestramento;
- comunicazione e coinvolgimento;
- gestione operativa;
- sistema di monitoraggio della sicurezza.

Le componenti del sistema di controllo devono integrarsi organicamente in un'architettura che rispetti alcuni principi fondamentali:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione/transazione/azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni, in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere destinatario di poteri illimitati, attraverso la chiara definizione e diffusione dei poteri

¹ Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003, con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 28 giugno 2004 e la "Nota del Ministero della Giustizia" del 2 aprile 2008 e per l'ultima versione del 23 luglio 2014; cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 21 luglio 2014 e per l'ultima versione del 25 giugno 2021 cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 8 giugno 2021).

- autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
- documentazione dei controlli, anche di supervisione.

Il sistema di controllo deve altresì prevedere l'adozione di principi etici rilevanti relativamente alle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, che possono essere documentati in un Codice Etico di Gruppo o comportamentale.

Un adeguato sistema sanzionatorio deve essere definito in relazione alla violazione dei principi etico-comportamentali e più in generale dei protocolli definiti dall'azienda.

Le suddette Linee Guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti, la cui esigenza è stata determinata dalla necessità di adeguamento alle modifiche legislative che hanno nel tempo introdotto nel *corpus* del Decreto nuovi reati presupposto.

4. IL MODELLO DI FASTWEB AIR

Il sistema di controllo interno di Fastweb AIR è ispirato all'Integrated Risk Assurance Approach ovvero a una modalità di gestione integrata delle compliance rispetto al Decreto, alla L. 262/2005 (tutela del risparmio), alla L. 190/2012 (anticorruzione), al Regolamento Europeo n. 2016/679 (GDPR).

Fastweb AIR ha ritenuto doveroso adottare il presente Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione sopra menzionata al paragrafo "Premessa" (in conformità al disposto dell'art. 6, comma I, lettera a) del D.Lgs. 231 del 2001) ed ha istituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo "l'OdV").

Il Modello sarà sottoposto a periodiche attività di aggiornamento, condotte in considerazione di cambiamenti organizzativi interni, dell'evoluzione della normativa in tema di responsabilità degli enti, nonché dell'attività di monitoraggio e controllo svolta dall'OdV.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non soltanto costituisce il requisito perché la società possa beneficiare dell'esenzione da responsabilità, ma si pone anche come integrazione delle regole di *corporate governance*, fortemente volute dal vertice della Società coerentemente con l'approccio e la visione di Fastweb, che esercita su Fastweb AIR attività di direzione e coordinamento.

Il Modello è suscettibile di modifiche, aggiornamenti ed integrazioni secondo le medesime formalità con cui è stato approvato.

Il Collegio Sindacale di Fastweb AIR ha preso atto del Modello e collabora alla sua implementazione nell'ambito dei compiti ad esso assegnati dalla Legge, in coerenza con quanto stabilito nel Modello stesso.

5. FASTWEB AIR S.r.l.

5.1 La storia e lo sviluppo della società

La Società, interamente controllata (100%) da Fastweb e perciò soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della controllante, è stata costituita nell'agosto 2018, nell'ambito del progetto imprenditoriale elaborato da Fastweb finalizzato a sviluppare e implementare, in tempi brevi, il proprio piano di realizzazione di una rete 5G e di potenziare la propria offerta di connettività a banda larga nei confronti della sua clientela.

Infatti, a novembre 2018 Fastweb ha sottoscritto con Tiscali S.p.A. un accordo per acquisire la licenza per 40 Mhz nella banda 3.5 Ghz ed il ramo di azienda Fixed Wireless Access (FWA) che consente a Fastweb di entrare nella fase di pianificazione e

deployment della rete 5G in Italia. Tale ramo d'azienda, è poi confluito, il 16 novembre 2018, in Fastweb AIR.

Fastweb AIR, a seguito del conferimento del ramo d'azienda acquisito da Fastweb da Tiscali Italia S.p.A., è stata dotata dell'infrastruttura e delle risorse tecnologiche necessarie e sufficienti per fornire a Fastweb, sua cliente, un servizio di connettività con tecnologia BWA. Il predetto servizio tecnico reso da Fastweb AIR alla controllante Fastweb è regolamentato mediante apposito accordo di servizi infragruppo.

Tale accordo di servizi infragruppo prevede che Fastweb AIR presti a favore di Fastweb servizi di collegamento e raccolta del traffico, utilizzando la tecnologia e l'infrastruttura BWA ("Broadband Wireless Access") e FWA ("Fixed Wireless Access"), al fine di consentire a Fastweb di offrire servizi di connettività con tale tecnologia ai propri clienti (diretti ed indiretti cioè forniti per il tramite di Fastweb S.p.A. che ha stipulato il rapporto contrattuale con il cliente) raggiungibili dalla rete FWA di sua proprietà.

Le attività svolte da Fastweb AIR a favore di Fastweb comprendono la progettazione, realizzazione, esercizio e manutenzione di elementi di rete di accesso radio (a titolo esemplificativo: impianti di trasmissione, antenne, ponti radio, ecc.), la gestione dei permessi e delle autorizzazioni rilasciati da enti pubblici, l'esecuzione delle opere in campo e l'attivazione dei servizi di collegamento. Per lo svolgimento di tali attività, Fastweb Air stipula contratti di servizi con soggetti terzi (studi professionali, consulenti, imprese, ecc.) per lo svolgimento di alcuni servizi professionali, quali, a titolo esemplificativo: acquisizione, progettazione tecnologica e infrastrutturale e realizzazione di siti tecnologici per impianti trasmissivi ("siti"), nonché per l'ottenimento dei relativi permessi dalle Autorità Pubbliche Amministrative (es. Comuni).

La manutenzione degli impianti e apparati di Fastweb AIR è altresì affidata a soggetti (imprese) terzi con i quali stipula specifici accordi contrattuali.

Dal 2020 Fastweb AIR partecipa all'accordo strategico sottoscritto dalla controllante con altro operatore leader nel mercato FWA italiano e rivolto all'accelerazione della costruzione di reti 5G FWA attraverso la condivisione dell'accesso all'ingrosso alle infrastrutture di rete LTE FWA nelle aree grigie mettendo a disposizione della controllante asset e competenze per la gestione della rete.

Nell'ambito della propria operatività interna, Fastweb AIR per lo svolgimento di diversi servizi di staff è supportata dalle funzioni (di volta in volta coinvolte) di Fastweb, secondo quanto previsto dall'accordo quadro di servizi infragruppo, stipulato tra la controllante e la controllata. I servizi di staff erogati da Fastweb nei confronti di Fastweb AIR sono, principalmente: gestione contabilità, amministrazione e risorse umane, controllo di gestione, assistenza fiscale, assistenza legale, servizi *safety*, *security* ed antifrodi, progettazione, esecuzione e *upgrade* delle attività legate alla gestione dell'infrastruttura di Fastweb AIR; nonché quant'altro sia necessario per lo svolgimento da parte di Fastweb AIR delle proprie attività (ad esempio ufficio prenotazione viaggi e trasferte).

Fastweb eroga servizi di *staff* a favore della propria controllata AIR promuovendo l'applicazione del sistema di controllo interno nel rispetto delle peculiarità e della autonomia gestionale di AIR.

5.2 La struttura societaria interna di Fastweb AIR S.r.l.

Il vertice della Società è rappresentato da un Consiglio di Amministrazione, composto da 4 componenti, all'interno del quale è nominato un Presidente e un Amministratore delegato, entrambi svolgenti la funzione di rappresentanti legali di Fastweb AIR.

In particolare, all'Amministratore Delegato sono stati conferiti i poteri gestori e di spesa mediante il rilascio di una procura ad opera del Consiglio di Amministrazione di Fastweb AIR.

Tutte le funzioni interne a Fastweb AIR, sono sottoposte al potere gestionale e direzionale dell'Amministratore delegato

Le funzioni di controllo sugli organi di gestione sono esercitate da un Collegio Sindacale, composto da cinque componenti, all'interno del quale è nominato un Presidente.

6. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

6.1. Struttura del Modello

Il Modello intende uniformare il sistema aziendale di prevenzione e gestione dei rischi alle disposizioni ed allo spirito del D.Lgs. 231/2001.

La redazione del Modello è stata condotta tenendo conto del Modello della controllante limitatamente alle attività relative ai servizi infragruppo da quest'ultima forniti, nonché sulla base degli aggiornamenti apportati al Decreto, dei principali casi giudiziari accertati, delle opinioni dottrinali, delle *best-practice* adottate dalle principali società nonché sulle principali normative anche volontarie che indicano principi guida e *standard* di controllo per un sistema di organizzazione interno.

Con riferimento alla materia ambientale, sicurezza delle informazioni e antinfortunistica la Società ha implementato il Sistema Integrato di Gestione per la Qualità, l'Ambiente, l'Anticorruzione e la Sicurezza, certificato in base alle norme volontarie ISO 14001:2004 e ISO 45001:2018 e coerente con i requisiti previsti dall'art. 30 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. secondo le indicazioni della Circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 11 luglio 2011.

Nel 2021 a conferma dell'impegno aziendale nella tutela dei dipendenti e della loro vita lavorativa Fastweb AIR ha ottenuto la Certificazione SA8000 relativa alla gestione della responsabilità sociale ed al rispetto dei principi fondamentali dei diritti umani per i lavoratori.

Il Modello è costituito da una "Parte generale" e da quattro "Parti speciali" che descrivono i controlli interni applicati per la riduzione del rischio di commissione dei seguenti reati:

- "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione" (tipologie di reato contemplate negli articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- "Reati societari" (tipologie di reato contemplate nell'art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001);

- “Reati contro la personalità individuale” (tipologie di reato contemplate nell’art. 25 *quinqüies* e nell’art. 25 *quater*.1 del D.Lgs. 231/2001);
- “Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro” (tipologie di reato contemplate dall’art. 25-*septies*);
- “Reati di riciclaggio” (tipologie di reato contemplate dall’art. 25-*octies*);
- “Reati informatici e trattamento illecito dei dati” (tipologie di reato contemplate dall’art. 24-*bis*);
- “Reati di criminalità organizzata” (tipologie di reato contemplate dall’art. 24-*ter*);
- “Reati transnazionali” (tipologie di reato contemplate dagli artt. 3 e 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146);
- “Reati in materia di violazione del diritto di autore” (tipologie di reato contemplate dall’art. 25-*nonies*);
- “Reati ambientali” (tipologie di reato contemplate dall’art. 25-*undecies*);
- “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (tipologie di reato contemplate dall’art. 25-*duodecies*);
- Reati tributari (tipologia di reato contemplata dall’art. 25-*quinqüesdecies*);
- Reati di contrabbando (tipologia di reato contemplata dall’art. 25-*sexiesdecies*);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante (tipologia di reato prevista dall’art. 25-*octies*.1).

La completa associazione dei rischi-reato rispetto ai processi/attività aziendali sono dettagliatamente riportati nell’Allegato n. 2 al Modello che qui si intende richiamare integralmente (vedi All. 2 “Matrice attività Reati”).

6.2. La funzione del Modello e i principi ispiratori

Lo scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventive ed *ex post*) che abbia come obiettivo la minimizzazione del rischio di commissione dei Reati.

I principi e le regole contenuti nel Modello intendono far acquisire ai “Soggetti Apicali”, quali a titolo esemplificativo i componenti degli organi sociali, ai Responsabili di Funzione, ai “Soggetti Sottoposti o subordinati”, quali a titolo esemplificativo i dipendenti, ai *Partner* a vario titolo che operano in nome e/o per conto e/o nell’interesse di Fastweb AIR, e la cui attività potrebbe degenerare nella commissione di reati, la piena consapevolezza che determinati comportamenti costituiscono illecito penale, la cui commissione è totalmente inaccettabile, fermamente condannata da Fastweb AIR e contraria agli interessi di quest’ultima anche qualora, apparentemente, la stessa potesse trarne vantaggio. A questo va aggiunta l’ulteriore consapevolezza che la commissione del reato comporterà, oltre alle sanzioni previste dalla legge, anche sanzioni disciplinari interne.

Sotto un altro profilo Fastweb AIR, grazie ad un costante monitoraggio dell’attività aziendale ed alla possibilità di attivarsi tempestivamente, si pone in condizione di

prevenire la commissione dei Reati e comunque, se del caso, di irrogare agli autori degli stessi le sanzioni che si renderanno opportune. A tal fine sono fondamentali i compiti affidati all'Organismo di Vigilanza, descritti nel presente Modello.

7. I PROCESSI SENSIBILI IN FASTWEB AIR

La mappatura delle attività e dei rischi, volta a valutare l'aderenza del Modello alla realtà organizzativa ed operativa della Società, ha portato alla individuazione dei Processi Sensibili; tale attività è stata effettuata attraverso lo svolgimento di un processo articolato nelle seguenti fasi:

1. **l'identificazione delle fattispecie di reato** contemplate dal Decreto astrattamente applicabili e rilevanti per Fastweb AIR;
2. **la mappatura delle aree aziendali a rischio**, con indicazione delle relative attività sensibili;
3. **la definizione delle potenziali modalità di realizzazione dei reati** astrattamente applicabili e rilevanti per Fastweb AIR;
4. **l'identificazione**, per ciascuna area a rischio, **dell'adeguatezza dei controlli aziendali esistenti**, comprendente anche l'analisi delle procedure in essere,
5. **l'identificazione dei punti di miglioramento** nel Sistema di Controllo Interno e delle relative azioni correttive da sviluppare (*gap analysis*), nonché la definizione di un piano per la loro risoluzione;
6. **l'adeguamento del Sistema di Controllo Interno** al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

7.1 La mappatura delle aree potenzialmente a rischio-reato

L'individuazione delle aree a rischio ha rappresentato un'attività fondamentale per la costruzione ed il successivo aggiornamento del Modello della Società.

Tale attività è stata effettuata tenendo in considerazione ed analizzando il contesto della Società, sia sotto il profilo della struttura organizzativa sia dell'operatività, per evidenziare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero verificarsi eventi pregiudizievoli per i reati contemplati dal Decreto.

In particolare, dall'analisi della struttura organizzativa e dell'operatività della Società è stato possibile:

- a) identificare le **fattispecie di reato** astrattamente applicabili e rilevanti per la società stessa;
- b) effettuare **una ricognizione delle aree aziendali a rischio** nell'ambito delle quali potrebbero essere astrattamente commessi (o tentati), autonomamente o in concorso con terzi, i reati previsti dal Decreto.

Come risultato di tale lavoro, è stato inoltre redatto un elenco completo dei processi "sensibili" e, nell'ambito di questi, le aree/attività rispetto cui è connesso - direttamente o indirettamente - il rischio potenziale di commissione dei reati, nonché i relativi Team ed Unità Organizzative interessati.

Appare opportuno rilevare che nello svolgimento delle attività di mappatura delle aree a rischio, in conformità a quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria e seguendo gli orientamenti giurisprudenziali, l'analisi è stata condotta tenendo conto anche di notizie e/o fatti che hanno interessato la vita della società (c.d. "analisi storica").

Con riferimento ai processi ipoteticamente a rischio di commissione dei reati

contemplati dal Decreto si rinvia alle singole Parti Speciali del Modello.

7.2 L'analisi del Sistema di Controllo Interno

A seguito della mappatura dei processi aziendali a rischio e dell'identificazione delle potenziali modalità di attuazione dei reati, sono state condotte interviste finalizzate all'identificazione dei principali fattori di rischio che potrebbero favorire la commissione dei reati potenzialmente rilevanti per la Società. In seguito è stato analizzato il Sistema di Controllo Interno presente al fine di verificarne l'adeguatezza preventiva.

Si è quindi provveduto alla rilevazione e all'analisi dei controlli aziendali esistenti - c.d. "*As-is analysis*" - e alla successiva identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di suggerimenti e dei relativi piani di azione - c.d. "*Gap analysis*".

L'analisi del Sistema di Controllo Interno è stata effettuata per verificare in particolare:

- l'esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- l'esistenza e l'adeguatezza delle regole e delle procedure esistenti per la regolamentazione delle attività aziendali ed il conseguente rispetto dei principi di tracciabilità degli atti, di oggettivazione del processo decisionale e previsione di adeguati presidi di controllo;
- l'effettiva e concreta applicazione del principio generale di separazione dei compiti;
- l'esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- l'esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività "critiche" in relazione al Decreto.

L'analisi e la valutazione del Sistema di Controllo Interno sono state espressamente svolte in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto ed è stata predisposta una descrizione dei principi di controllo preventivi esistenti all'interno della società tenendo in specifica considerazione gli *standard* di controllo suggeriti dalle Linee Guida di Confindustria.

7.3 Il Sistema di Controllo Interno e le modalità di gestione dei rischi

Alla luce della mappatura delle attività sensibili, dell'identificazione dei rischi e dell'analisi del Sistema di Controllo Interno, per ciascuna attività aziendale sono stati valutati i "rischi" e descritti gli elementi qualificanti del Sistema di Controllo Interno proprio della Società, le regole comportamentali e le attività di controllo e monitoraggio svolte.

Per le attività aziendali che non risultano espressamente citate nel presente Modello, si è ritenuto strumento idoneo alla prevenzione del rischio il Codice Etico di Gruppo e la sua effettiva applicazione, non risultando evidenze circa la necessità di implementazione di ulteriori sistemi di controllo in considerazione del livello remoto di rischio rappresentato da tali attività.

L'analisi del Sistema di Controllo Interno di Fastweb AIR è stata condotta per verificare che lo stesso sia disegnato per rispettare i seguenti principi di controllo:

- **Esistenza di procedure/linee guida formalizzate:** esistenza di specifici documenti volti a disciplinare principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento dell'attività, caratterizzati da una chiara ed esaustiva definizione di ruoli e responsabilità e da un'appropriatezza delle modalità previste per l'archiviazione della documentazione rilevante.
- **Tracciabilità e verificabilità ex-post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici:** verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di operazioni, transazioni e azioni, al fine di garantire un adeguato supporto documentale che consenta di poter effettuare specifici controlli
- **Separazione dei compiti:** l'esistenza di una preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi anche all'interno di una stessa unità organizzativa, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti.
- **Esistenza di un sistema di deleghe coerente con le responsabilità organizzative assegnate:** l'attribuzione di poteri esecutivi, autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate nell'ambito dell'attività descritta, oltre che chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deputato, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto (art. 6 lettera b), a vigilare sull'efficacia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e a curarne l'aggiornamento, è individuato in un organismo collegiale composto dal Head of Internal Audit di Fastweb e da un componente esterno esperto nella materia penalistica.

Tale organismo è caratterizzato da tutti i requisiti indicati dalla Linee Guida di Confindustria ed in particolare:

- la professionalità, in quanto l'OdV presenta competenze multidisciplinari relative ai temi della *governance* societaria e del controllo interno: in particolare il componente esterno presenta una conoscenza approfondita ed una consolidata esperienza in materia penalistica sul tema della criminalità di impresa, nelle attività ispettive, nelle tecniche di analisi e nella valutazione dei rischi;
- la continuità di azione, in quanto l'OdV è formato dal Head of Internal Audit di Fastweb che promuove l'effettività del Modello e ne rileva lo stato di applicazione nello svolgimento delle attività della propria Funzione. In particolare l'OdV può contare sul supporto della funzione di Compliance della controllante Fastweb, una struttura dedicata alle attività di formazione, informazione e supporto nella prevenzione e gestione dei rischi, che ha anche il compito di collaborare in modo sinergico e continuativo alle attività di vigilanza e controllo sui processi/aree/attività sensibili ed è altresì incaricata di promuovere la sinergia con le previsioni delle Linee Guida Anticorruzione.
- l'autonomia e l'indipendenza, in quanto tale organismo è collocato in una posizione gerarchica elevata e non presenta riporti gerarchici a Funzioni che svolgono attività operative. Inoltre ciascun componente dell'OdV presenta i caratteri dell'autonomia e dell'obiettività di giudizio, in quanto nessuno svolge incarichi operativi, né assume decisioni riferibili alle attività operative della Società.

Sempre al fine di garantire il maggior grado di indipendenza possibile nel contesto di formazione del *budget* aziendale il Consiglio di Amministrazione approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Inoltre la nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata all'assenza dei motivi di ineleggibilità, quali:

- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione titolari di deleghe esecutive e con i sindaci della Società;
- la titolarità di conflitti di interesse con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- l'aver svolto un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- l'aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per delitti dolosi richiamati dal D.Lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- l'aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, 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.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi in capo ad un soggetto già nominato, opererà una decadenza automatica.

Il Consiglio di Amministrazione può disporre con adeguata motivazione e sentito il Collegio Sindacale la revoca del mandato esclusivamente nel caso di grave inadempimento dei compiti affidati ai componenti dell'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione stabilisce il compenso per i componenti dell'OdV.

8.2. Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo restano in carica fino a revoca o dimissioni.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità o decadenza di un membro dell'Organismo, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione. E' fatto obbligo a ciascun membro dell'OdV di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'OdV.

8.3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

1. sull'effettività e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale, in funzione dell'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
2. sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
3. sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni, quali esempio includono significative modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività dell'azienda e modifiche normative.

Su un piano più specificamente operativo all'OdV sono affidati i seguenti compiti:

1. attivare le procedure di controllo previste dal Modello, restando precisato che in ogni caso le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea");
2. effettuare ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
3. coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio prevedendo lo svolgimento periodico di controlli di routine e di controlli a sorpresa nei confronti delle attività aziendali sensibili;
4. verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
5. effettuare verifiche periodiche su operazioni od atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio;
6. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in funzione del rispetto del Modello, nonché condividere con i responsabili interni la lista delle informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV o tenute a sua disposizione;
7. controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta ed efficacia della documentazione richiesta in relazione a quanto previsto nel Modello per le diverse tipologie di reato;
8. riferire periodicamente agli organi sociali di Fastweb AIR così come meglio specificato al paragrafo 8.4 in merito all'attuazione delle politiche aziendali a supporto dell'attività *ex* D.Lgs. 231/2001.

Il Sistema di Controllo a presidio di ogni processo sensibile ai sensi del Decreto viene verificato dall'OdV sulla base dei principi di controllo enunciati al paragrafo 7.3.

Secondo uno spirito di collaborazione con gli organi e con le Funzioni di Fastweb, l'OdV di Fastweb AIR si coordina con l'Organismo di Vigilanza della controllante nel rispetto delle rispettive attribuzioni ed autonomie organizzative e decisionali, ai fini dello svolgimento delle attività di vigilanza e della realizzazione di un coerente sistema di controllo.

L'OdV di Fastweb AIR ha facoltà di acquisire senza alcuna forma di intermediazione e nel rispetto della normativa vigente, documentazione ed informazioni rilevanti e di effettuare singolarmente o congiuntamente con l'OdV di società controllate/partecipate controlli periodici e verifiche mirate sulle singole attività a rischio.

8.4. Attività e *reporting* dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, verso l'Amministratore Delegato;

- la seconda, almeno su base semestrale, verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

L'OdV nello svolgimento della propria attività effettua incontri periodici con gli organi sociali di gestione e di controllo: degli incontri viene redatto un verbale e copia dei verbali è custodita dall'OdV e dagli organismi interessati.

L'OdV prepara almeno due volte l'anno un rapporto scritto sulla sua attività per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale, nonché un piano delle attività previste per il semestre successivo.

L'OdV si coordina con le funzioni aziendali competenti per i diversi profili specifici e, in particolare, ma non esclusivamente, con Human Capital, con Legal and Regulatory Affairs della controllante Fastweb.

8.5. Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

I dipendenti, i dirigenti e gli amministratori di Fastweb AIR hanno l'obbligo di riferire all'Organismo di Vigilanza ogni notizia rilevante relativa all'applicazione, all'interpretazione ed alla violazione del Modello che possano portare alla commissione di reati o relativi al tentativo o alla commissione di reati della quale dovessero venire a conoscenza.

La tipologia e la periodicità delle informazioni da inviare all'Organismo di Vigilanza sono condivise dall'Organismo stesso con i rispettivi Responsabili Interni dei processi sensibili, che si attengono alle modalità ed alle tempistiche concordate. In particolare l'Organismo di Vigilanza prevede canali informativi con il DPO, favorendo il confronto rispetto alle attività di rispettiva competenza.

Le comunicazioni possono essere effettuate utilizzando l'indirizzo email dell'Organismo di Vigilanza (organo.vigilanza@fastwebair.it). L'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano ad un primo esame irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

L'omessa comunicazione di informazioni rilevanti potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal presente Modello.

Oltre alle segnalazioni indicate, con riferimento ai Reati sono trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- le segnalazioni predisposte dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dalle quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

Per garantire molteplici canali di comunicazione ed in un clima di confronto trasparente basato sulle linee guida e sui valori affermati nel Codice Etico di Gruppo la "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" disciplina le modalità ed i canali di segnalazione aventi ad oggetto tra le altre:

- le violazioni di procedure e regole interne, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo: Codice Etico di Gruppo e Modello ex D.Lgs. 231/2001, etc,
- le notizie di fatti che possano far ipotizzare la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. 24/23, relativi a specifici settori (appalti pubblici; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; tutela dell'ambiente, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; salute pubblica);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione o il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse alle norme in materia di imposta sulle società o meccanismi volti a ottenere un vantaggio fiscale;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori menzionati ai punti precedenti, pervenute agli organismi competenti.

8.6. Verifiche periodiche

Le verifiche sul Modello sono svolte periodicamente effettuando specifici approfondimenti, analisi e controlli, sia di routine che a sorpresa, sulle procedure esistenti, sugli atti societari e sui contratti di maggior rilevanza nelle aree di attività a rischio anche a richiesta delle funzioni competenti.

Tali verifiche possono essere delegate ai team Compliance & Risk Management o Internal Audit di Fastweb che forniranno schede test, audit apposite informative all'OdV.

8.7. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente Modello è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 5 anni.

Le informazioni contenute nel *data base* e nella *mailbox* dedicata sono consultabili esclusivamente dai membri dell'Organismo di Vigilanza del Collegio Sindacale e da Compliance & Risk Management.

Essendo la migliore attuazione del Modello un obiettivo primario della Società, tutti sono tenuti a collaborare con l'OdV rispettando le scadenze previste e fornendo ogni eventuale suggerimento utile in termini di miglioramento dell'efficacia del Modello per il conseguimento del suo scopo.

Le comunicazioni ricevute secondo le previsioni della "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" sono sottoposte ad un regime rafforzato di riservatezza che ne permette la conoscenza solo allo Chief Audit Executive di Fastweb S.p.A..

9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

9.1. Comunicazione

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, Fastweb AIR assicura, sia alle risorse già presenti all'interno dell'organizzazione aziendale sia a quelle che vi saranno inserite anche nella forma del distacco, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi ed attività sensibili.

9.2. Formazione

Il sistema di informazione e formazione è realizzato da *Compliance* di Fastweb S.p.A. in collaborazione con l'OdV e con i responsabili delle altre Funzioni/Team aziendali di Fastweb AIR di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche, è differenziata per una maggiore efficacia nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui questi operano, dello svolgimento da parte degli stessi di funzioni di rappresentanza della società e dell'attribuzione di eventuali poteri.

In particolare, sono previsti specifici programmi di formazione relativamente a:

- organi sociali di gestione e di controllo;
- *management*;
- dipendenti che operano in specifiche aree di rischio;
- tutti i dipendenti neo assunti.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopracitati reati.

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

In particolare a tutti i neo assunti ed al personale in distacco viene inviata un'email informativa sul contenuto del Codice Etico di Gruppo e del Modello 231 e viene richiesto di effettuare il corso di formazione "D.Lgs. 231/01 e Modello 231" in modalità e-learning.

La formazione viene erogata secondo le scadenze indicate nel programma ed in ogni caso a seguito di modifiche normative al regime della responsabilità degli enti ed a seguito di aggiornamenti rilevanti dei contenuti del presente Modello.

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

10.DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Modello comprende tutti i processi ed attività svolti dalla Società ed i Destinatari sono individuati nei componenti degli Organi sociali, in coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nei dirigenti, nei dipendenti della Società e nel personale in distacco ed in generale in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone suindicate (tutti detti collettivamente "i Destinatari").

I principi e gli *standard* di controllo contenuti nel Modello si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti: tali soggetti per effetto di apposite clausole contrattuali si impegnano a tenere, nell'ambito dei rapporti istituiti con la Società, comportamenti corretti e rispettosi delle disposizioni normative vigenti e comunque idonei a prevenire

la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

11. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente”, in conformità con la disposizione di cui all’articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Fastweb AIR o dell’Amministratore Delegato, salvo successiva ratifica da parte dello stesso Consiglio in quanto depositario del potere originario di disporre in relazione al Modello.

Le modifiche e/o le integrazioni al Modello che non presuppongono la necessità di attività di *risk assessment* possono essere promosse dall’Organismo di Vigilanza della Società, che ne darà successiva informazione all’Amministratore Delegato, il quale ne disporrà l’approvazione in attesa della ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

12. SISTEMA DISCIPLINARE

12.1. Principi generali

L’effettività del Modello è legata anche all’adeguatezza del sistema disciplinare e sanzionatorio, che presiede all’effettivo rispetto delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni.

L’applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta ed inosservanza delle disposizioni aziendali è indipendente dal giudizio penale e dal suo esito, in quanto tali normative sono assunte dalla Società in piena autonomia a prescindere dal carattere di illecito penale che la condotta possa configurare.

La sanzione è commisurata alla gravità dell’infrazione ed alla eventuale reiterazione della stessa; della recidiva si tiene altresì conto anche ai fini della comminazione della sanzione consistente nell’espulsione.

Una errata interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Modello da parte del soggetto sottoposto a procedimento può costituire esimente soltanto nei casi di comportamenti tenuti in buona fede, in cui i vincoli posti dal Modello dovessero eccedere i limiti di approfondimento richiesti ad una persona di buona diligenza con riferimento alla specifica mansione svolta.

All’OdV viene data comunicazione dell’apertura di ogni procedimento disciplinare e di ogni provvedimento di archiviazione e di sanzione inerente i procedimenti di cui al presente capitolo. Nessun provvedimento disciplinare per violazione delle disposizioni del Modello nei confronti di qualsivoglia soggetto può essere adottato senza la preventiva consultazione dell’OdV.

Nei casi di distacco o di somministrazione il potere disciplinare è esercitato dal datore di lavoro.

12.2. Segnalazioni *Whistleblowing*

Fastweb AIR, inoltre, in conformità al dettato normativo comunitario e nazionale, intende favorire il sistema di *Whistleblowing*. A tal riguardo, Fastweb AIR ha adottato la “*Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni di Denunce e Frodi*”, la cui violazione comporta l’applicazione del presente sistema disciplinare.

In particolare, Fastweb AIR intraprenderà ogni più opportuna azione disciplinare ai sensi del presente paragrafo:

- **nei confronti di tutti i soggetti che:**
 - ostacolino o tentino di ostacolare le segnalazioni di cui alla "*Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni di Denunce e Frodi*";
- **nei confronti di chi ha adottato la "*Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni di Denunce e Frodi*":**
 - quando si rilevi che la stessa non è conforme alle previsioni di cui agli artt. 4 e 5 del D. Lgs. 24/2023;
- **nei confronti di chi approfondisce le segnalazioni:**
 - quando non è stata svolta l'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute;
 - quando violi l'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e di qualsiasi altra informazione di cui alle segnalazioni su indicate;
- **nei confronti dei soggetti segnalanti:**
 - nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per il reato di diffamazione commesso con la segnalazione o per i reati di calunnia o di diffamazione commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o qualora sia accertata la responsabilità civile del segnalante per comportamenti riconducibili ai reati sopra indicati in caso di dolo o colpa grave

Al fine di promuovere l'efficacia del canale del *Whistleblowing*, Fastweb pone il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa e prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono ritorsioni:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e. le note di merito negative o le referenze negative;
- f. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k. i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l. l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore nell'industria in futuro;
- m. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o

- servizi;
- n. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

12.3. Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applicano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi alle imprese esercenti servizi di telecomunicazione

Ai lavoratori subordinati si applicano le sanzioni previste nei rispettivi CCNL di categoria, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

L'inosservanza, da parte del lavoratore subordinato, del presente Modello può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- 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 tre giorni;
- e. licenziamento per mancanze ai sensi del successivo art. 48.

A titolo esemplificativo, in applicazione delle norme relative alla disciplina del lavoro contenute nei vigenti CCNL, si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa (non superiore a 3 ore della retribuzione base), sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (fino a un massimo di 3 giorni) il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o comunque adottati, nello svolgimento di attività nell'ambito di Processi Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
2. incorre nel provvedimento di licenziamento per mancanze (ai sensi dell'art. 48 del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazioni del 12.11.2020) il lavoratore che, nell'espletamento dei Processi Sensibili: a) compia atti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, ravvisandosi in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e ai doveri d'ufficio così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, o, b) abbia riportato condanna passata in giudicato per uno dei Reati.

I medesimi provvedimenti di cui sopra, in base alla gravità della infrazione saranno irrogati nei confronti dei lavoratori subordinati che commettano quanto previsto al precedente par. 12.2. nonché violino le disposizioni previste all'interno della "*Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni di Denunce e Frodi*".

Prima dell'adozione di qualsiasi provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore a questi sarà contestato l'addebito e lo stesso sarà sentito a sua difesa.

Ad eccezione del richiamo verbale, tutte le contestazioni avvengono per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

L'adozione del provvedimento è motivata e comunicata per iscritto.

La contestazione delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle

sanzioni rientrano, nei limiti della competenza, nelle attribuzioni dei soggetti ai quali vengono dal vertice aziendale conferiti i relativi poteri.

12.4. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal Modello o di tenuta, nello svolgimento di attività nell'ambito dei Processi Sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello, la società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile.

Analogamente saranno suscettibili dei provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL applicabile, in base alla gravità della infrazione commessa, i dirigenti che commettano quanto previsto al precedente par. 12.2. nonché violino le disposizioni previste all'interno della "*Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni di Denunce e Frodi*".

12.5. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di taluno dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV ne darà immediata informazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, i quali adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'assemblea con l'eventuale proposta di revoca dalla carica. Le relative comunicazioni saranno indirizzate direttamente a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Collegio Sindacale ed ai sindaci effettivi. L'OdV informerà altresì il Comitato per il Controllo Indipendente di Fastweb S.p.A..

Analogamente si procederà nel caso in cui uno dei membri del Consiglio di Amministrazione commetta quanto previsto al precedente par. 12.2. nonché violino le disposizioni previste all'interno della "*Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni di Denunce e Frodi*".

12.6. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di taluno dei componenti del Collegio Sindacale o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'OdV ne darà immediata informazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, i quali adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'assemblea dei soci con la proposta di eventuale revoca dalla carica. Le relative comunicazioni saranno indirizzate direttamente a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (Presidente e sindaci effettivi). L'OdV informerà altresì il Comitato per il Controllo Indipendente di Fastweb S.p.A.

Analogamente si procederà nel caso in cui uno dei componenti del Collegio Sindacale commetta quanto previsto al precedente par. 12.2. nonché violino le disposizioni previste all'interno della "*Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni di Denunce e Frodi*".

12.7. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informerà immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione: tali

organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che abbiano violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

Analogamente si procederà nel caso in cui uno dei componenti dell'OdV commetta quanto previsto al precedente par. 12.2. nonché violino le disposizioni previste all'interno della "*Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni di Denunce e Frodi*".

12.8. Misure nei confronti di Partner

La commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 da parte di Partner, così come ogni violazione da parte degli stessi delle regole di cui al Modello e del Codice Etico di Gruppo, comporta, per le funzioni aziendali che con gli stessi intrattengono rapporti, l'obbligo di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela dei diritti della Società, ivi compresi ove del caso la risoluzione del contratto ed il risarcimento dei danni.

Analogo obbligo è previsto nel caso in cui un Partner commetta quanto previsto al precedente par. 12.2. nonché violi le disposizioni previste all'interno della "*Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni di Denunce e Frodi*".

13. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Nello svolgimento delle proprie attività, oltre alle regole di cui al Modello e, in particolare, a quelle indicate ai paragrafi precedenti, gli Amministratori, i Dirigenti e i Dipendenti di Fastweb AIR, nonché i Partner nell'ambito delle attività da essi svolte devono conoscere e rispettare:

- la normativa applicabile;
- il Codice Etico di Gruppo;
- il sistema di controllo interno della gestione, e quindi le procedure/linee guida aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura organizzativa aziendale e il sistema di controllo della gestione.

I divieti di carattere generale appresso specificati si applicano in via diretta agli Amministratori, ai Dirigenti e ai Dipendenti di Fastweb AIR, nonché ai dipendenti delle funzioni aziendali di Fastweb coinvolte nei processi sensibili di seguito indicati, ai Partner, in forza di apposite clausole contrattuali.

E' fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle previste dal Decreto; è fatto altresì divieto di porre in essere comportamenti in violazione dei principi procedurali previsti nella presente Parte Speciale.

Con riferimento al rischio di commissione dei **reati contro la Pubblica Amministrazione** è fatto divieto, in particolare, di:

- effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari italiani o stranieri;
- distribuire e/o ricevere omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale); in particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre

per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere benefico o culturale, o l'immagine dei prodotti da Fastweb AIR (*brand image*). I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell' Organismo di Vigilanza nel rispetto della Direttiva Anti-corrruzione;

- accordare o promettere vantaggi di qualsiasi natura in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana o straniera che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto (il presente riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione e quelli successivi indicati nel testo valgono in relazione ai rapporti con gli enti pubblici e con i soggetti incaricati di pubblico servizio);
- chiedere a dipendenti di Fastweb una promozione aziendale relativa a tariffe agevolate e/o a beni a prezzo ridotto per attribuirli ad esponenti pubblici o a esponenti di società clienti, fornitrici o *partner* quale corrispettivo per ottenere agevolazioni o atteggiamenti di favore indebiti nell'interesse o a vantaggio di Fastweb AIR;
- assegnare o delegare l'uso di auto aziendali, sia personali sia in *pool*, a soggetti diversi da quelli espressamente autorizzati dalla Società;
- ricevere prestazioni da parte di Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale con gli stessi;
- riconoscere compensi in favore di Partner che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire finanziamenti, contributi o erogazioni di qualsiasi natura;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti a scopi diversi da quelli per cui sono stati erogati;
- abusare della qualità di incaricato di pubblico servizio e di Pubblico Ufficiale nonché dei relativi poteri, costringendo o inducendo taluno a dare o a promettere indebitamente denaro o altre utilità.

Con riferimento al rischio di commissione dei **reati societari** sono stabiliti i seguenti obblighi:

1. tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire al socio ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
2. tenere comportamenti corretti, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, ponendo la massima attenzione ed accuratezza nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati contabili, necessari per consentire giudizio una rappresentazione chiara della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della società e sull'evoluzione della sua attività;
3. osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
4. salvaguardare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;

5. effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle regole interne al fine di permettere il *reporting* verso Fastweb S.p.A. che esercita il controllo su Fastweb AIR;
6. tenere un comportamento corretto nelle transazioni commerciali e nei rapporti di collaborazione, evitando di dare o promettere denaro o altra utilità, al fine di indurre la controparte a compiere e/o ad omettere atti con violazione dei propri obblighi e con indebito interesse e/o vantaggio a favore di Fastweb AIR;
7. dare o promettere denaro, beni o altra utilità estranea all'oggetto del contratto durante o a motivo delle trattative commerciali in corso.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto di:

con riferimento al precedente punto 1:

- a) rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- b) omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;

con riferimento al precedente punto 2:

- a) illustrare i dati e le informazioni utilizzati in modo tale da fornire una presentazione non corrispondente all'effettivo giudizio maturato sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria della società e sull'evoluzione della sua attività;

con riferimento all'obbligo di cui al precedente punto 3:

- a) restituire conferimenti al socio o liberare lo stesso dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- b) ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- c) effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- d) procedere a formazione o aumento fittizi del capitale sociale, mediante una sopravvalutazione rilevante dei conferimenti;

con riferimento al precedente punto 4:

- a) porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino, lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte del Collegio Sindacale;
- b) determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;

con riferimento al precedente punto 5:

- a) omettere di effettuare, con la dovuta completezza, accuratezza e tempestività, le comunicazioni periodiche previste dalle regole interne;
- b) esporre nelle predette comunicazioni e trasmissioni fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie della società.

con riferimento al precedente punto 6:

- c) chiedere a dipendenti di Fastweb una promozione aziendale relativa a tariffe agevolate e/o a beni a prezzo ridotto per attribuirli ad esponenti pubblici o a esponenti di società clienti, fornitrici o *partner* quale corrispettivo per ottenere agevolazioni o atteggiamenti di favore indebiti nell'interesse o a vantaggio di Fastweb AIR;
- d) assegnare e delegare l'uso di auto aziendali, sia personali sia in *pool*, a soggetti diversi da quelli espressamente autorizzati dalla Società.

Con riferimento al rischio di commissione dei **reati contro la personalità individuale** sono stabiliti i seguenti obblighi:

- gli Amministratori, i Dirigenti ed in genere i Dipendenti applicano le misure organizzative e contrattuali per verificare il rispetto da parte dei Partner delle norme di legge in materia di lavoro minorile, di lavoro femminile e di rispetto dei lavoratori ai sensi della normativa vigente, nonché delle norme igienico-sanitarie nel luogo di lavoro;
- i Partner si attengono al rispetto delle disposizioni normative vigenti;
- Fastweb AIR sensibilizza e forma i propri Dipendenti ad un corretto utilizzo degli strumenti informatici in proprio possesso attraverso la promozione di attività informative ed attraverso la diffusione del documento "*Policy sicurezza informazioni*".

Con riferimento al rischio di commissione dei **reati di ricettazione, riciclaggio e c.d. reimpiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita e di autoriciclaggio** sono stabiliti i seguenti obblighi:

- non intrattenere rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, persone legate all'ambiente del riciclaggio, al traffico di droga, all'usura;
- non realizzare operazioni finanziarie e/o commerciali con controparti che utilizzano strutture societarie opache e/o che impediscono l'identificazione univoca dell'assetto societario (proprietà) e/o dei reali beneficiari dell'operazione;
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla gestione anagrafica di fornitori/clienti/partner;
- segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni operazione che presenti caratteri di anomalia, motivi di sospetto o elementi di attenzione riportati nel successivo elenco puntato con riguardo alla legittimità della provenienza delle somme oggetto di transazione o all'affidabilità e trasparenza della controparte;
- rispettare la disciplina generale in tema di mezzi di pagamento prevista dal D.Lgs. 231/2007 (i.e. normativa assegni, divieto di possedere titoli al portatore oltre determinate soglie e/o il divieto di trasferimento per denaro contante oltre € 3.000);
- non accettare pagamenti in contanti e prestare particolare attenzione ai pagamenti derivanti da istituti di credito esteri, soprattutto qualora gli stessi abbiano sede in paradisi fiscali;
- garantire la corretta gestione della politica fiscale, anche con riguardo alle eventuali transazioni con i Paesi di cui alla c.d. "*black list*" definita dal D.M. 21 novembre 2001 e con quelli a regime fiscale privilegiato indicati al D.M. 23 gennaio 2002 e loro successive modifiche ed integrazioni compresi gli elenchi *blacklist* di rango europeo;
- individuare ed attuare specifici programmi di controllo interno con particolare riguardo alla gestione dei pagamenti e della tesoreria, agli accordi/*joint venture*

- con altre imprese, ai rapporti *intercompany*, nonché ai rapporti con controparti aventi sede sociale e/o operativa in Paesi a fiscalità privilegiata;
- attuare una costante formazione ed informazione degli esponenti aziendali sui temi relativi alla prevenzione dei fenomeni di riciclaggio;
 - dare evidenza delle attività e dei controlli svolti.

Con riferimento al rischio di commissione dei **reati contro l'industria ed il commercio** sono stabiliti i seguenti obblighi:

- ogni qualvolta sia rilevato il rischio di svolgere attività che potrebbero entrare in contrasto e, quindi, violare, diritti di proprietà industriale spettanti a terzi (tra cui l'utilizzazione di tecnologie coperte da brevetto già depositato), è necessario svolgere una previa verifica su precedenti brevetti e marchi registrati a nome di terzi;
- inserire nei contratti di acquisizione di prodotti tutelati da diritti di proprietà industriale specifiche clausole con cui la controparte attesta:
 - o di essere il legittimo titolare dei diritti di sfruttamento economico sui marchi, brevetti, segni distintivi, disegni o modelli oggetto di cessione o comunque di aver ottenuto dai legittimi titolari l'autorizzazione alla loro concessione in uso a terzi;
 - o che i marchi, brevetti, segni distintivi, disegni o modelli oggetto di cessione o di concessione in uso non violino alcun diritto di proprietà industriale in capo a terzi;
 - o che si impegna a manlevare e tenere indenne Fastweb AIR da qualsivoglia danno o pregiudizio per effetto della non veridicità, inesattezza o incompletezza di tale dichiarazione.

E' fatto divieto di:

- utilizzare segreti aziendali altrui;
- adottare condotte finalizzate ad intralciare il normale funzionamento delle attività economiche e commerciali di società concorrenti di Fastweb AIR;
- porre in essere atti fraudolenti idonei a produrre uno sviamento della clientela altrui e un danno per le imprese concorrenti alla Società;
- riprodurre abusivamente, imitare, manomettere marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli in titolarità di terzi;
- fare uso, in ambito industriale e/o commerciale, di marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli contraffatti da soggetti terzi;
- introdurre nel territorio dello Stato per farne commercio, detenere per vendere o mettere in qualunque modo in circolazione prodotti industriali con marchi o segni distintivi contraffatti o alterati da soggetti terzi.

Con riferimento al rischio di commissione dei **reati in materia di violazione del diritto di autore** sono stabiliti i seguenti divieti:

- procurarsi illegalmente, conservare, riprodurre, diffondere, distribuire e/o utilizzare nelle attività della Società (es.: preparazione di materiale per convention, meeting, eventi istituzionali, produzione e promozione dei contenuti video; ecc.) materiale ottenuto in violazione delle norme in materia di protezione del diritto d'autore;
- ostacolare o omettere, anche con artifici e raggiri, l'adempimento degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione del diritto d'autore.

Con riferimento al rischio di commissione dei **reati tributari** sono stabiliti i seguenti obblighi:

- rispettare i ruoli e le responsabilità individuate per il calcolo delle imposte, reddituali e patrimoniali e in generale per la gestione ed il monitoraggio degli adempimenti fiscali e per la successiva trasmissione telematica;
- rispettare i ruoli e le responsabilità individuate per la determinazione, comunicazione e pagamento della posizione IVA della Società;
- assicurare la corretta e completa tenuta della documentazione obbligatoria e delle scritture contabili;
- accertarsi che i dati contenuti nelle dichiarazioni rispecchiano fedelmente quanto riportato nella documentazione sottostante alle stesse.

E' fatto divieto di:

- presentare dichiarazioni fiscali e tributarie non veritiere o incomplete;
- utilizzare, nelle dichiarazioni sui redditi o sul valore aggiunto, fatture o altri documenti relativi ad operazioni non effettivamente svolte, ovvero che descrivano genericamente l'oggetto della prestazione (o che non lo descrivano affatto) o che non siano attribuibili all'emittente del documento;
- porre in essere comportamenti che, mediante l'occultamento o la distruzione in tutto o in parte delle scritture contabili o dei documenti di cui è obbligatoria la conservazione, non consentano la ricostruzione dei redditi o del volume d'affari da parte dell'Amministrazione Finanziaria;
- porre in essere comportamenti che mediante l'effettuazione di operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o altri mezzi fraudolenti ostacolano l'accertamento fiscale o inducano in errore l'amministrazione finanziaria.

FASTWEB AIR