

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Fastweb S.p.A.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione
di Fastweb S.p.A. in data 26 luglio 2018

"RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE" (Decreto Legislativo 231/2001)

Indice

PARTE GENERALE	3
Definizioni	3
PREMESSA	4
IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 - SOGGETTI, FATTISPECIE CRIMINOSE E SANZIONI	5
1.1 Responsabilità diretta della società per illeciti penali	5
1.2 I reati	5
ESONERO DI RESPONSABILITÀ	6
LE LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI	6
IL MODELLO DI FASTWEB	7
FASTWEB S.P.A.	8
5.1 La storia e lo sviluppo della società	8
5.2 La struttura societaria di Fastweb S.p.A.	8
LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	9
6.1 Struttura del Modello	9
6.2 La funzione del Modello e i principi ispiratori	10
I PROCESSI SENSIBILI	11
7.1 La mappatura delle aree potenzialmente a rischio-reato	11
7.2 L'analisi del Sistema di Controllo Interno	12
7.3 Il Sistema di Controllo Interno e le modalità di gestione dei rischi	12
L'ORGANISMO DI VIGILANZA	13
8.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	13
8.2 Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza	14
8.3 Compiti dell'Organismo di Vigilanza	14
8.4 Attività e Reporting dell'Organismo di Vigilanza	15
8.5 Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	15
8.6 Verifiche periodiche	16
8.7 Raccolta e conservazione delle informazioni	16
INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI	17
9.1 Comunicazione	17
9.2 Formazione	17
DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE	18
PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO	18
SISTEMA DISCIPLINARE	19
12.1 Principi generali	19
12.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applicano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi alle imprese esercenti servizi di telecomunicazione	19
12.3 Misure nei confronti dei dirigenti	20
12.4 Misure nei confronti degli Amministratori	20
12.5 Misure nei confronti dei Sindaci	21
12.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	21
12.7 Misure nei confronti di Partner	21
II SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	22
NORME E STANDARD DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON DIPENDENTI E CON STAKEHOLDER ESTERNI	22



Parte Generale

Definizioni

"Destinatari": i componenti degli Organi sociali, coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo 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;

"Comitato per il Controllo Indipendente" o "ICC": Comitato per il controllo indipendente istituito da Fastweb S.p.A.;

"CCNL": Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro attualmente in vigore ed applicati da Fastweb S.p.A.;

"Consulenti": coloro che agiscono in nome e/o per conto di Fastweb 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" o "la Società": Fastweb S.p.A.;

"Gruppo Fastweb": l'insieme di società comprendente Fastweb S.p.A. e QXN S.c.p.a., in cui la prima detiene una partecipazione azionaria;

"Linee Guida Anticorruzione": documento che descrive le misure anticorruzione implementate ed adottate da Fastweb;

"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 sulla base delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001;

"Codice Etico": il documento adottato da Fastweb S.p.A. nella sua prima versione il 27 agosto 2004 e successivamente aggiornato fino all'ultima versione approvata il 30 gennaio 2015;

"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;

"P.A.": la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;

"Partner" o "Partner Commerciali": controparti contrattuali di Fastweb, quali ad es. fornitori, subfornitori, appaltatori, subappaltatori, agenti, agenzie, **dealer**, **rivenditori**, cd. VAR (Value Added Reseller) comparatori, Centri Media, System Integrator e consulenti o collaboratori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d'impresa - ATI, **joint venture**, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con il personale aziendale nell'ambito dei Processi Sensibili;

"Processi Sensibili": attività di Fastweb 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 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 S.p.A., 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 – nella sua prima versione il 1 dicembre 2004 – e successivamente più volte aggiornato alla luce delle modifiche introdotte nel D.Lgs 231/2001, nonché sulla base di quanto raccomandato dalla dottrina e dalla giurisprudenza.

Essendo Fastweb membro di Confindustria, nella predisposizione del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida da quest'ultima emanate il 7 marzo 2002, aggiornate il 23 luglio 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia.

In ogni caso, 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 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 adottato da Fastweb nella sua prima versione il 27 agosto 2004 e successivamente aggiornato, pur avendo il presente Modello finalità specifiche di ottemperanza al D.Lgs. 231/2001.

Il Modello di Fastweb è composto da:

- a) la presente Parte Generale;
- b) le regole di comportamento e le procedure organizzative già in vigore all'interno di Fastweb 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;
 - Le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa di Fastweb ed il sistema di controllo della gestione;
 - Le norme inerenti il sistema amministrativo, contabi-

le, finanziario, di reporting di Fastweb;

- Le regole di comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
 - 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;
 - Circolari interne, procedure, regolamenti organizzativi, attività di valutazione dei rischi e discipline attuative in materia antinfortunistica, ambientale e in materia di sicurezza informatica organizzate nel Sistema Integrato di Gestione per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza;
 - Linee Guida sul sistema di controllo interno di Fastweb approvate dal Comitato per il Controllo Indipendente;
 - Principi di Corporate Governance.
- 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 precipi fini il controllo della regolarità, diligenza e legalità dei Destinatari e, pertanto, contribuiscono ad assicurare la prevenzione dei Reati. Inoltre Fastweb ha adottato la "Direttiva Anti-corruzione" e la "Direttiva Anti-corruzione, Inviti ad eventi", che sono state elaborate 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. 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 e la relativa disciplina applicabile.

Ad integrazione del Modello, del Codice Etico e delle altre regole aziendali Fastweb 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.

Fastweb, ispirata alla **mission** di migliorare sempre di più i suoi processi interni a favore di una **business culture** basata sui principi di trasparenza e di sviluppo responsabile, comunica i risultati dei propri impegni pubblicando annualmente il Report di sostenibilità.

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:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e art. 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, aggiunto dalla L. 48/2008 e modificato dal D.Lgs. 7 e 8/2016);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter, aggiunto dalla L. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015);
- 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 e dal D.Lgs. 38/2017, che ha modificato le disposizioni relative al reato di corruzione tra privati (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");
- 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);
- 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 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);
- reati ambientali (art. 25 undecies, aggiunto dal D.Lgs. 121/2011, modificato dalla L. 68/2015 e dal D.Lgs. 21/2018);
- 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);

- 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.

Esonero di Responsabilità

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 il reato ha commesso.

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.

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 23 luglio 2014 (di seguito, anche "Linee Guida¹⁾).

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/adeguamento 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 (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;

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).

- 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 (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 poteri illimitati, attraverso la chiara definizione e diffusione dei poteri 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 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.

Il Modello di Fastweb

Fastweb, in coerenza con i principi etici e di governance ai quali ha orientato le proprie regole di comportamento, 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 231/2001) ed ha istituito l'OdV.

Il Modello è stato 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: in particolare, le regole interne sono state riesaminate con un primo intervento nel maggio 2008 e successivamente aggiornate. Inoltre, nel corso degli anni sono state compiute analisi dei rischi reato collegati alla mutata operatività aziendale, tenendo conto del conferimento del ramo di azienda

denominato "Wholesale" da Fastweb S.p.A. a Fastweb Wholesale S.r.l. e della successiva fusione per incorporazione di quest'ultima in Fastweb.

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.

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

Il Collegio Sindacale di Fastweb 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.

Fastweb S.p.A.

5.1 La storia e lo sviluppo della società

Nel settembre 1999 nasce a Milano e.Biscom, con il progetto imprenditoriale di sviluppare e diffondere una nuova generazione di reti di trasmissione alternative a quelle telefoniche tradizionali. Durante i primi mesi di vita la Società si focalizza sulla realizzazione di una rete capillare in fibra ottica nell'area metropolitana di Milano. e.Biscom è la capogruppo cui fanno riferimento altre Società tra cui Fastweb, interamente controllata da e.Biscom, che eroga i servizi di telecomunicazione.

Nel dicembre 2004 si perfeziona la fusione per incorporazione di Fastweb in e.Biscom deliberata ad aprile dai rispettivi Consigli di Amministrazione. La fusione rappresenta il naturale esito del processo di razionalizzazione intrapreso sin dal 2002 per permettere una maggiore focalizzazione sul **core business**: le telecomunicazioni a banda larga su rete fissa in Italia. La società assume il nome Fastweb, che continuerà ad essere quotata alla Borsa di Milano e inserita nello S&P Mib40.

Nel mese di marzo 2007 Swisscom, operatore ex monopolista delle tlc elvetiche, lancia un'offerta pubblica di acquisto totalitaria su Fastweb. L'operazione si conclude nel mese di maggio: da quel momento la società svizzera detiene il controllo di Fastweb con l'82,1% del capitale.

In data 24 marzo 2010 è stata costituita la società Fastweb Wholesale S.r.l., interamente posseduta da Fastweb e dedicata alla progettazione, realizzazione e gestione di sistemi e reti di telecomunicazione ed alla vendita degli stessi a clienti corporate, nonché ad altri operatori di telecomunicazioni (OLO): nel dicembre 2014 tale società è stata oggetto di un'operazione di fusione per incorporazione all'interno di Fastweb.

Nell'anno 2011 Fastweb ha completato la procedura di **delisting** e di conseguenza le azioni della Società non sono più quotate in mercati regolamentati, ma sono totalmente detenute da Swisscom Italia S.r.l., i cui titoli a loro volta non sono negoziati tra il pubblico; Fastweb inoltre non è più sottoposta alla vigilanza di Consob né alla regolamentazione di Borsa Italiana.

Sempre nell'anno 2011 Fastweb ha presentato Chili, la TV **on demand** su piattaforma **web-based**, che è diventata poi società indipendente, partecipata da Fastweb attraverso e.BisMedia e da altri soci: il servizio televisivo di IPTV è stato così dismesso da Fastweb dal 5 novembre 2012 ed a partire dal 1 gennaio 2013 non rientra più tra i servizi offerti ai clienti.

L'anno 2011 è stato anche quello della riorganizzazione della rete di vendita di Fastweb, che ai canali dei rivenditori e della grande distribuzione ha aggiunto i negozi monomarca di proprietà ed i negozi in **franchising**.

Nel corso dell'anno 2012 Fastweb ha concluso due operazioni di cessione di rami d'azienda: la prima ha interessato le attività di **customer care** svolte attraverso i call center di Milano e di Catania, mentre è rimasto attivo il call center della sede di Bari; la seconda ha avuto ad oggetto le operazioni di **networking (field & maintenance)**, come l'attivazione di linee e circuiti, la supervisione ed il presidio dei centri di controllo della rete, la manutenzione delle centrali, mentre Fastweb continua direttamente nella progettazione e realizzazione della rete in fibra ottica e nell'ideazione e sviluppo di nuovi prodotti.

Nel gennaio 2017 Fastweb diventa operatore Full MVNO (Mobile Virtual Network Operator) offrendo ai propri clienti un servizio mobile di ultima generazione basato su tecnologia 4G e 4G plus e continuando la strategia di espansione in vista della realizzazione di un'infrastruttura con tecnologia 5G.

5.2 La struttura societaria di Fastweb S.p.A.

Fastweb detiene una partecipazione del 60% del capitale in QXN S.c.p.a., società consortile per azioni costituita il 10 luglio 2006 al fine di progettare, realizzare e gestire la rete di interconnessione Qualified eXchange Network.

Inoltre Fastweb detiene due partecipazioni di minoranza in Flash Fiber (20%), joint venture tra Telecom Italia e Fastweb con l'obiettivo di realizzazione infrastrutture a banda ultralarga in alcune aree metropolitane, e Open Hub Med (11%), il primo hub neutrale in Italia per lo scambio

delle comunicazioni nel bacino del Mediterraneo.

Fastweb è organizzata per linee di **business** differenziate sulla base della tipologia di clientela di riferimento, ovvero: Consumer & Small Business (privati e piccole aziende), Enterprise (medie e grandi aziende) e Wholesale (OLO), che possono contare sulle attività tecnico-specialistiche di Technology e sul supporto di Marketing & Customer Experience.



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 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 e la Sicurezza, certificato in base alle norme volontarie ISO 14001:2004, ISO 27001:2013, OHSAS 18001:2007 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.

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" (tipologia di reato contemplata negli articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- "Reati Societari" (tipologia di reato contemplata nell'art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001);
- "Reati nei confronti della Personalità Individuale" (tipologia di reato contemplate nell'art. 25 quinquies e nell'art. 25 quater 1 del D.Lgs. 231/2001);
- "Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro" (tipologia di reato contemplata dall'art. 25-septies);
- "Reati di Riciclaggio" (tipologia di reato contemplata dall'art. 25-octies);
- "Reati informatici e trattamento illecito dei dati" (tipologia di reato contemplata dall'art. 24-bis);
- "Reati aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico" (tipologie di reato contemplata dall'art. 25-quater);

- "Reati di criminalità organizzata" (tipologia di reato contemplate dall'art. 24-ter);
- "Reati transnazionali" (tipologia di reato contemplata dagli artt. 3 e 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146);
- "Reati contro l'industria ed il commercio (tipologia di reato contemplata dall'art. 25-bis.1);
- "Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, e in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento" (tipologia di reato contemplata dall'art. 25-bis);
- "Reati in materia di violazione del diritto di autore" (tipologia di reato contemplata 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).

Non è stato considerato significativo il rischio di commissione dei reati di mutilazione degli organi genitali femminili previsti dall'art. 25-quater.1 del Decreto e di associazione per delinquere finalizzata al traffico di organi prelevati da persona vivente ai sensi degli artt. 416, VI comma c.p. e 601 bis c.p., trattandosi di condotte che non potrebbero essere compiute nell'ambito delle attività aziendali nell'interesse e/o a vantaggio della Società. Non è stato considerato applicabile il rischio di commissione del reato di cui all'art. 453 c.p., modificato dal D.Lgs. 125/2016 che ha previsto la punibilità di chi, legalmente autorizzato alla produzione di monete, fabbrica indebitamente quantitativi di monete in eccesso rispetto alle prescrizioni.

Il rischio di commissione del c.d. reato di intralcio alla giustizia, previsto dall'art. 25 decies del Decreto e dalla L. 146/2010 per i casi di transnazionalità, è apparso remoto e validamente presidiato dai principi del Codice Etico e dalle regole assunte dalla Società nelle aree sensibili di "Gestione delle ispezioni", "Gestione delle attività connesse ai procedimenti giudiziari", "Gestione contenziosi" e "Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza". L'eventuale impiego di cittadini stranieri con permesso di soggiorno irregolare è impedito dai controlli sulla documentazione richiesta ai nuovi assunti in fase di formalizzazione del rapporto di lavoro, mentre apposite clausole

contrattuali nei rapporti con fornitori e partner prevedono divieti di cessione del contratto e di subappalto, salvi i casi di espressa autorizzazione ed impongono ai fornitori di utilizzare solo manodopera regolare nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.

Il rischio dei reati di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina è stato valutato astrattamente ipotizzabile rispetto alle operazioni di selezione e scelta delle controparti condotte da Purchasing, anche se remoto: si ritengono adeguati i principi del Codice Etico e le regole operative di qualifica, nonché i controlli previsti nel processo sensibile n. 3 "rapporti commerciali di acquisto beni/servizi ivi inclusi servizi di consulenza e marketing (c.d. ciclo passivo)" – aree sensibili "selezione e qualifica dei fornitori e partner commerciali (es. agenti/dealer)" e "Acquisizione di prestazioni verso fornitori e/o subfornitori (es. System Integrator) strumentali alla vendita di beni e servizi a clienti"; tale rischio è stato ritenuto astrattamente associabile anche al processo "gestione risorse umane".

Il rischio di commissione del reato di sfruttamento del lavoro è stato valutato astrattamente configurabile ed

associabile alle aree sensibili "Selezione e qualifica dei Fornitori e Partner commerciali (es. agenti/dealer)", "Rapporti con Agenzie e rete commerciale", "Gestione vendite verso clientela Enterprise", "Gestione vendite verso clientela Consumer & Small Business", nonché al processo "gestione risorse umane".

Il rischio di realizzazione di condotte corruttive tra privati è stato ravvisato con riferimento ai processi sensibili "Rapporti commerciali di acquisto beni/servizi ivi inclusi servizi di consulenza e marketing (c.d. ciclo passivo)" e "Gestione delle attività di vendita di beni e servizi", nonché con riferimento alle aree ed attività sensibili c.d. "strumentali", cioè tutte quelle attività (quali ad esempio l'area di rischio "Gestione dei pagamenti") che potrebbero fornire il denaro o altra utilità richiesti dall'art. 2635 c.c. come prezzo della corruzione tra privati: oltre ai controlli descritte in tali parti del Modello la Società ha inoltre adottato il Codice Etico, le Linee Guida Anticorruzione, la "Direttiva Anti-corruzione" e la "Direttiva Anti-corruzione, Inviti ad eventi" e promuove la sensibilizzazione di tutti i dipendenti nell'ambito delle iniziative di formazione ed informazione.

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, i Direttori ed i Responsabili di Funzione ed ai "Soggetti Sottoposti o subordinati", quali a titolo esemplificativo i dipendenti, i **Partner** a vario titolo che operano in nome e/o per conto e/o nell'interesse di Fastweb, 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, ferma-

mente condannata da Fastweb 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, 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 renderebbero opportune. A tal fine sono fondamentali i compiti affidati all'Organismo di Vigilanza, descritti nel presente Modello.



I Processi Sensibili in Fastweb

La mappatura aggiornata 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;
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 la società;
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/Funzioni 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, in via prioritaria, degli episodi 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 proce-

sure 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 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 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
- **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.

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 da un membro del Comitato per il Controllo Indipendente, dal Chief Audit Executive 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 alcuni componenti presentano 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 Chief Audit Executive 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 Officer & Risk Management, 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 sistematico 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 ed i componenti esterni sono in maggioranza.

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, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione;
- 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 al 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

La durata in carica dei componenti l'Organismo è equiparata a quella del Consiglio di Amministrazione.

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

6. 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 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.

Nell'ambito dell'attività di coordinamento dell'applicazione del Modello da parte delle società controllate, l'OdV di Fastweb ha il compito di assicurare un coordinamento tra gli OdV delle società controllate/partecipate, ai fini della realizzazione di un coerente sistema di controllo.

L'OdV di Fastweb 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 Comitato per il Controllo Indipendente, 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 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 Comitato per il Controllo Indipendente, per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale, nonché un piano delle attività previste per il semestre successivo; aggiornamenti circa l'andamento delle attività di vigilanza sono esposti in occasione di ogni riunione del Comitato di Controllo Indipendente.

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

8.5 Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

I dipendenti, i dirigenti e gli amministratori di Fastweb 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.

Le comunicazioni possono essere effettuate utilizzando l'indirizzo email dell'Organismo di Vigilanza (organo.vigilanza@fastweb.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 sui valori di **trust e di initiative** affermati nel Codice Etico 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 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.

Tali segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e devono avere ad oggetto notizie o comportamenti conosciuti in ragione delle funzioni ricoperte o delle attività aziendali/di business svolte.



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 a Compliance & Risk Management o ad Internal Audit che forniranno schede test, audit o 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 è consentito esclusivamente ai membri del Comitato per il Controllo Indipendente, 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 al Chief Audit Executive .

Informazione e formazione dei dipendenti

9.1 Comunicazione

Ai fini dell'efficacia del presente Modello Fastweb assicura, sia alle risorse già presenti all'interno dell'organizzazione aziendale sia a quelle che vi saranno inserite, 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 Human Capital in collaborazione con l'OdV e con i responsabili delle altre Funzioni 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 viene inviata un'email informativa sul contenuto del Codice Etico 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.



Destinatari e campo di applicazione

Il Modello comprende tutte 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 e nei dipendenti della Società 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.

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 I, lettera a) del Decreto, le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Fastweb 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.

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 recidività 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.

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.

Fastweb inoltre intende favorire il sistema di whistleblowing ed evitare strumentalizzazioni dello stesso che ne minerebbero la credibilità: a questo fine sono previste sanzioni disciplinari per chi effettuasse con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

12.2 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.

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 adotti, nello svolgimento di attività nell'ambito di Processi Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello; ai medesimi provvedimenti e al licenziamento per giusta
2. causa sarà sottoposto colui che viola le disposizioni previste a tutela del segnalante e la graduazione della sanzione da applicare sarà attribuita sulla base della gravità della condotta finalizzata a ledere la tutela del segnalante;
2. incorre nel provvedimento di licenziamento per mancanze (ai sensi dell'art. 48 del CCNL applicabile) 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. Ad analoga sanzione è sottoposto il lavoratore che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei con-



fronti di chi abbia effettuato segnalazioni secondo la "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa;

3. incorre nel provvedimento di licenziamento per mancanze (ai sensi dell'art. 48 del CCNL applicabile) il lavoratore che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni secondo la "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" che si rivelino infondate;

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.

12.3 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.

È passibile di licenziamento il dirigente che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confron-

ti di chi abbia effettuato segnalazioni secondo "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa.

Analoga sanzione è prevista per il dirigente che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni secondo la "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" che si rivelano infondate.

12.4 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 dei soci 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.

Salva ogni altra azione a tutela di Fastweb, è passibile di revoca del mandato l'amministratore che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni secondo la "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa.

Analoga sanzione è prevista per l'amministratore che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni secondo la "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" che si rivelano infondate.

12.5 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.

Salva ogni altra azione a tutela di Fastweb, è passibile di revoca dell'incarico il componente del Collegio Sindacale che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni secondo la "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa.

Analoga sanzione è prevista per il componente del Collegio Sindacale che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni secondo la "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" che si rivelano infondate.

12.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

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.

Salva ogni altra azione a tutela di Fastweb, è passibile di revoca dell'incarico il componente del Collegio Sindacale che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni secondo la "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa.

Analoga sanzione è prevista per il componente del Collegio Sindacale che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni secondo la "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" che si rivelano infondate.

12.7 Misure nei confronti di Partner

La commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 da parte di Consulenti o di Partner/Fornitori, così come ogni violazione da parte degli stessi delle regole di cui al Modello e del Codice Etico, 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.

Il sistema di deleghe e procure

All'OdV vengono comunicati, a cura di Corporate Affairs, il sistema di deleghe adottato nella Società, ogni successiva modifica, nonché gli esiti delle verifiche sul sistema

di deleghe che fossero effettuate dalle funzioni competenti.

Norme e standard di comportamento nelle relazioni con dipendenti e con stakeholder esterni

Nello svolgimento delle proprie attività, oltre alle regole di cui al Modello gli Amministratori, i Dirigenti e i Dipendenti di Fastweb, nonché i Partner nell'ambito delle attività da essi svolte devono conoscere e rispettare:

1. la normativa applicabile;
2. il Codice Etico;
3. le Linee Guida Anticorruzione;
4. il sistema di controllo interno (SCI), 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 di seguito indicati si applicano in via diretta agli Amministratori, ai Dirigenti e ai Dipendenti di Fastweb, nonché ai Partner in forza di apposite clausole contrattuali.

È 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.

Fastweb in conformità agli impegni assunti con l'adozione del Codice Etico realizza la propria mission sviluppando relazioni con gli *stakeholder* improntate al rispetto dei principi di integrità e di trasparenza.

Con particolare riferimento ai rapporti con gli stakeholder che possono avere un rilievo specifico sulle attività

sensibili previste all'interno del Modello Fastweb svolge la selezione del personale in considerazione dei profili di merito ed in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali: tutte le attività sono condotte nel rispetto dei principi previsti nel Codice Etico ed in particolare nel rispetto dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Nei rapporti con i clienti il comportamento di Fastweb è improntato alla correttezza, alla disponibilità ed al rispetto, nell'ottica di un rapporto collaborativo di elevata professionalità.

La selezione dei potenziali clienti e la determinazione delle condizioni di vendita di beni e/o servizi aziendali devono basarsi su valutazioni obiettive circa la solidità, qualità ed altri aspetti qualificanti e devono essere svolte coerentemente con i principi di imparzialità e pari opportunità nel rifiuto di ogni discriminazione arbitraria. Le relazioni con i clienti devono essere oggetto di un costante monitoraggio e devono essere condotte nel rispetto del principio della separazione delle mansioni e della responsabilità.

Nei rapporti con i fornitori i processi di acquisto sono improntati alla ricerca di un legittimo vantaggio competitivo per Fastweb, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità.

In particolare, i dipendenti/collaboratori sono tenuti ad adottare nella scelta della rosa dei fornitori criteri oggettivi e documentabili. La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità,

del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione Fastweb segue i principi etici enunciati nel Codice Etico e recepitati nell'organizzazione aziendale e rispetta le regole procedurali definite nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in particolare nelle operazioni relative a: gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione ed utilizzazione di finanziamenti e contributi di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con le Autorità di Vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, enti preposti alla sicurezza e prevenzione di infortuni e simili ed ogni altro ente appartenente alla Pubblica Amministrazione.

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 Fastweb. 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 di Fastweb (*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, come previsto dalla Policy Omaggi, dalla Direttiva Anti-corrruzione e dalla Direttiva Anti-corrruzione Inviti ad eventi;
- 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 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, fornitori o partner quale corrispettivo per ottenere agevolazioni o atteggiamenti di favore indebiti nell'interesse o a vantaggio di Fastweb;
- 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.

FASTWEB
un passo avanti