

RAI WAY S.P.A.

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

PARTE GENERALE



INDICE

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

1.1 La responsabilità “amministrativa” da reato delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

1.2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

2. Rai Way S.p.A.

2.1. Descrizione dell’attività di Rai Way S.p.A.

2.2 Il Sistema di Corporate Governance

3. L’adozione del Modello da parte di Rai Way

3.1 Finalità e scopi perseguiti con l’adozione del Modello

3.2 Struttura del Modello

3.3 Principi base del Modello

3.4 Destinatari e ambito d’applicazione

3.5 Approvazione del Modello

3.6 Modifiche e integrazioni del Modello

4 L’Organismo di Vigilanza

4.1 Funzioni e struttura. Statuto

5 Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

6 Comunicazioni dell’Organismo di Vigilanza al Vertice aziendale

7 Whistleblowing

8 Formazione e comunicazione

9 Principi e norme comportamentali. Rinvio al Codice Etico

10 Sistema disciplinare

10.1 Funzione del sistema disciplinare

10.2 Violazioni del Modello

10.3 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

10.4 Misure nei confronti dei Dirigenti

11 Ulteriori misure di tutela in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello

11.1 Misure nei confronti degli Amministratori

11.2 Misure nei confronti dei Sindaci

11.3 Misure nei confronti di collaboratori esterni, clienti/fornitori e *partner*

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

1.1 La responsabilità “amministrativa” da reato delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito indicato anche come “Decreto”), recante disposizioni sulla *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha dato attuazione alla delega contenuta nell'art. 11 della Legge n. 300 del 29 settembre 2000.

Detta Legge di delegazione autorizzava la ratifica e dava esecuzione a diverse Convenzioni internazionali, quali la *“Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee”*; la *“Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri”* ; la *“Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali”*.

In ottemperanza agli obblighi internazionali e comunitari, il Decreto in esame ha quindi introdotto nel nostro Ordinamento una forma di responsabilità diretta degli enti collettivi, collegata ad alcuni tipi di reato: responsabilità denominata “amministrativa”, ma in tutto assimilabile a quella penale e, pertanto, generalmente considerata tale.

A tal fine basti osservare che tale responsabilità:

- sorge in connessione con il compimento di alcuni reati (e non di illeciti amministrativi);
- rientra nella cognizione del giudice penale ed è regolata da principi fondamentali del sistema penale;

- è autonoma, e persiste anche quando “*l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile*”, ovvero “*il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia*”, ai sensi dell'**art. 8** del Decreto.

L'**art. 1, comma 2** del Decreto in esame individua i **destinatari** della disciplina, prevedendo che “*le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

Tale formula è integrata da quanto disposto dal successivo **comma 3**, il quale stabilisce che le disposizioni in questione “*non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*”.

Da una lettura congiunta del Decreto in parola e della relativa Legge delega, si evince dunque che destinatari del Decreto sono: gli enti forniti di personalità giuridica; le società; le associazioni anche prive di personalità giuridica; gli enti pubblici economici; gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

Per quanto riguarda il **criterio oggettivo di imputazione del reato all'ente**, la responsabilità della persona giuridica sorge in dipendenza della realizzazione di alcuni reati, da parte di taluni soggetti individuati nel Decreto, **nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo**.

Il novero dei **reati-presupposto**, contenuto nel testo originario del Decreto, è stato progressivamente ampliato.

Attualmente i gruppi di reati richiamati sono i seguenti:

- *“Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico”* (art. 24 del Decreto);
- *“Delitti informatici e trattamento illecito di dati”* (art. 24 bis del Decreto);
- *“Delitti di criminalità organizzata”* (art.24 ter del Decreto)
- *“Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione”* (art. 25 del Decreto);
- *“Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”* (art. 25 bis del Decreto);
- *“Delitti contro l’industria e il commercio”* (art.25 bis.1)
- *“Reati societari”* (art. 25 ter del Decreto);
- *“Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”* (art. 25 quater del Decreto);
- *“Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”* (art. 25 quater1 del Decreto);
- *“Delitti contro la personalità individuale”* (art. 25 quinquies del Decreto);
- *“Abusi di mercato”* (art. 25 sexies del Decreto);
- *“Reati di omicidio o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro”* (art. 25 septies del Decreto);
- *“Reati di ricettazione, riciclaggio, ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio”* (art. 25 octies del Decreto);
- *“Delitti in materia di violazione del diritto d’autore”* (art.25 novies del Decreto);
- *“Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”* (art.25 decies del Decreto);
- *“Reati ambientali”* (art.25 undecies del Decreto);

- *“Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”* (art. 25 *duodecies* del Decreto);
- *“Razzismo e Xenofobia”* (art. 25 *terdecies* del Decreto)
- *“Reati transnazionali”* (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146).

A far data dal 2001, il Legislatore ha progressivamente dato attuazione alla delega contenuta nell'art. 11 della Legge n. 300/2000, estendendo via via la responsabilità dell'ente alla perpetrazione al suo interno di una serie di reati inizialmente non richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Si tratta, dunque, in tutta evidenza, di una normativa “dinamica”, destinata ad essere modificata, integrata, ed estesa, ai settori che il Legislatore riterrà necessario presidiare con questo particolare e rafforzato impianto sanzionatorio.

Per la lettura del testo delle disposizioni in oggetto e l'analisi dei principali profili problematici di tipo interpretativo e applicativo, connessi alle fattispecie di reato richiamate, si rimanda al **Commentario** allegato (**all. 1**), nonché alla Parte Speciale del presente Modello.

Nei casi di realizzazione nella forma di **tentativo** dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui l'ente, ai sensi dell'**art. 26** del Decreto, *“impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”*.

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza della interruzione di ogni rapporto di “immedesimazione” tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

L'**art. 4** del Decreto stabilisce, inoltre, le condizioni affinché l'ente possa essere chiamato a rispondere anche in relazione a **reati commessi all'estero**; previsione dettata dalla necessità di non lasciare prive di sanzione situazioni criminose di frequente verificaione, evitando altresì facili elusioni dell'intero impianto normativo.

Per quanto concerne la tipologia dei **soggetti autori del reato**, questi ultimi devono essere legati alla società da un rapporto funzionale o di dipendenza.

L'**art. 5** del D.Lgs. 231/2001, infatti, fa riferimento:

- ai soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua Struttura, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- ai soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo dell'ente;
- ai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e apicali.

Vale evidentemente al riguardo la concezione funzionalistica o realistica, ispirata al cosiddetto *principio di effettività*, ormai riconosciuta anche dal Legislatore con riferimento alla imputazione di responsabilità penale in senso stretto.

Ulteriore elemento costitutivo della responsabilità in questione è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai citati soggetti *“nell'interesse o a vantaggio della società”*, e non *“nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”* (**art. 5, comma 1 e 2**).

Secondo la relazione al Decreto, la nozione di “interesse” ha fondamento soggettivo, indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato;

mentre il “vantaggio” fa riferimento alla oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell’ente.

L’interpretazione letterale della norma potrebbe indurre a ritenere che l’ente sia responsabile qualora consegua, mediante l’atto delittuoso, una qualsivoglia forma di utilità, anche di natura non economica; tuttavia, non manca chi sostiene che tale utilità debba trovare riflesso nel valore economico dell’azienda, il quale deve risultare incrementato per effetto del reato commesso. Secondo questa impostazione, quindi, la sussistenza del presupposto oggettivo, del vantaggio o dell’interesse della società, dovrebbe essere verificata in linea teorica, ponendo a confronto il valore del capitale economico dell’azienda, scaturito come conseguenza della commissione del reato, con quello “potenziale”, ravvisabile nell’ipotesi in cui il reato non fosse stato commesso.

A ciò si aggiunga:

- che, con l’estensione dell’applicabilità del Decreto a reati di natura colposa, quali quelli in materia di sicurezza sul lavoro, l’accertamento della sussistenza del vantaggio in capo all’ente risulta di agevole riscontro, identificandosi tale vantaggio nel risparmio di costi, risorse umane, tempi, *etc*, che l’ente medesimo ha conseguito omettendo di adottare le misure necessarie ad evitare la verifica dell’infortunio o dell’insorgere della malattia professionale;
- come, anche per i reati di natura dolosa, i giudici abbiano sin qui adottato un’interpretazione molto lata della nozione di vantaggio, facendo riferimento a qualsiasi tipo di beneficio obiettivamente conseguito all’esito del reato, perfino se non espressamente prefigurato *ex ante* dal soggetto agente.

Con la conseguenza che i meccanismi preventivi adottati da Rai Way S.p.A. sono finalizzati a ridurre a un livello ritenuto accettabile i rischi connessi alla perpetrazione di tutti i reati richiamati dal Decreto, dovendosi ritenere la sussistenza dell'interesse o del vantaggio questione interpretativa da verificare di volta in volta in seguito alla consumazione del reato.

Venendo ai **criteri soggettivi di imputazione del fatto di reato all'ente**, la responsabilità della persona giuridica va ricollegata a un difetto di organizzazione, consistente nel non aver adottato ed efficacemente attuato un piano di gestione e controllo, volto a prevenire la commissione dei reati-presupposto (sul punto *cfr* paragrafo 1.2).

Le **sanzioni** previste dall'**art. 9** del D.Lgs. 231/2001 sono:

- le sanzioni pecuniarie;
- le sanzioni interdittive;
- la pubblicazione della sentenza;
- la confisca.

La sanzione pecuniaria, che consegue sempre al riconoscimento della responsabilità dell'ente, viene applicata con il sistema delle quote, come disposto dall'**art. 11** del Decreto. Il giudice è chiamato ad effettuare un giudizio bifasico, volto a determinare autonomamente il numero delle quote, collegandolo alla gravità, oggettiva e soggettiva, dell'illecito; e ad assegnare, quindi, un valore economico ad ogni singola quota, rapportato alle condizioni economiche e

patrimoniali della società, allo scopo esplicito di “*assicurare l’efficacia della sanzione*”.

Le sanzioni interdittive (interdizione dall’esercizio dell’attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell’illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi) invece, sono state previste in quanto capaci di incidere profondamente sull’organizzazione, sul funzionamento e sull’attività dell’ente.

Queste sanzioni, ove ne ricorrano i presupposti, possono essere applicate anche in sede cautelare (**artt. 45 e seguenti** del Decreto).

Il Legislatore ha ritenuto opportuno attribuire alle sanzioni interdittive un ruolo sussidiario nel sistema: affinché possano essere irrogate, infatti, è necessaria la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul disvalore dell’illecito “amministrativo”, ovvero sulla “pericolosità” dell’ente stesso, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie (**art. 13** D.Lgs. 231/2001).

Tanto nel caso di irrogazione di pene pecuniarie che in quello di pene interdittive, l’orientamento “preventivo” del sistema complessivamente delineato dal Decreto si evince dal fatto che sia l’attività riparatoria, che la regolarizzazione “*post factum*” da parte della società coinvolta, consentono di diminuire sensibilmente il “*quantum*” della sanzione pecuniaria, ai sensi dell’**art. 12**, ovvero di escludere l’applicazione di sanzioni interdittive (**art. 17**).

La pubblicazione della sentenza può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva (**art. 18** del Decreto).

La confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, viene sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, ai sensi dell'**art. 19** del D.Lgs. 231/2001. L'**art. 53** del Decreto stabilisce inoltre che il giudice possa disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'art. 19.

1.2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

La responsabilità prevista in capo all'ente dal D.Lgs. 231/2001 discende da una *colpa dell'organizzazione*.

A questo proposito l'**art. 6** del Decreto stabilisce che la responsabilità in oggetto sia esclusa quando l'ente provi che:

- siano stati predisposti ed efficacemente attuati, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- sia stato istituito un organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione e di curarne l'aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i modelli;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo a ciò deputato.

I Modelli Organizzativi appena descritti spiegano un'efficacia esimente solo se adottati prima della commissione del reato.

Tuttavia, se adottati dopo la commissione del fatto, essi determinano una diminuzione della sanzione pecuniaria secondo quanto disposto dall'**art. 12**, consentendo altresì di evitare l'applicazione di sanzioni interdittive, ai sensi dell'**art. 17** del Decreto.

Ancora, se i Modelli vengono approvati dopo la condanna e sono accompagnati dal risarcimento del danno e dalla restituzione del profitto, sarà possibile convertire la sanzione interdittiva eventualmente irrogata, in sanzione pecuniaria, ai sensi dell'**art. 78** del Decreto.

L'**art. 6 comma 2** del Decreto stabilisce che i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere dei protocolli idonei ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- delineare uno specifico piano di gestione delle risorse finanziarie;
- sancire obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- stabilire delle sanzioni disciplinari per il caso di violazione del modello o del codice etico emanato dall'ente.

2. Rai Way S.p.A.

2.1. Descrizione dell'attività di Rai Way S.p.A.

Rai Way S.p.A. (d'ora in avanti, "Rai Way", o la "Società") è la società del Gruppo Rai cui è affidata - in conformità a quanto disposto dall'art. 1, comma 5, della Convenzione stipulata tra RAI - Radiotelevisione italiana Spa (d'ora in avanti, "Rai") e il Ministero delle Comunicazioni, approvata con D.P.R. del 28 marzo 1994 - la fornitura dei servizi relativi all'installazione, alla manutenzione e alla gestione di reti di telecomunicazioni e la prestazione di servizi di trasmissione, distribuzione e diffusione di segnali e programmi radiofonici e televisivi.

In particolare, la Società ha per oggetto:

- lo svolgimento di una serie di attività (progettazione, installazione, realizzazione, manutenzione, implementazione, sviluppo, gestione di reti di telecomunicazioni e del *software*; nonché predisposizione e gestione di una rete commerciale, distributiva e di assistenza), finalizzate alla prestazione di servizi di trasmissione, distribuzione e diffusione di segnali e programmi sonori e visivi prioritariamente a favore della Rai, di società da essa controllate, nonché di altri terzi, e di servizi di telecomunicazione di qualsiasi genere (quali, ad esempio, la telefonia locale, la trasmissione di messaggi in voce, dati, video, *etc*);
- la fornitura di infrastrutture *wireless* e dei relativi servizi ad operatori *wireless*, inclusa, ad esempio, la locazione di siti/antenne e i servizi di co-locazione, la ricerca e l'acquisizione di siti, il design e la costruzione di siti, l'ottimizzazione della rete, *etc*;
- l'attività di ricerca, consulenza e formazione riferite a soggetti sia interni che esterni alla Società, negli ambiti descritti nei due punti precedenti.

Rai Way, originariamente denominata Newco TD S.p.A. e controllata da Rai ha conseguito nel marzo 2000 la propria effettiva operatività, impegnandosi in modo dinamico nella fornitura di servizi ad alto livello tecnologico a favore di Rai, delle altre società del Gruppo e di soggetti terzi.

In data 19 novembre 2014 le azioni ordinarie di Rai Way sono state quotate sul Mercato Telematico Azionario della Borsa Italiana SpA.

Per quanto riguarda in particolare i rapporti con Rai, Rai Way è coinvolta nella realizzazione di alcuni dei compiti affidati dalla Convenzione - approvata con DPCM 28 aprile 2017 - alla concessionaria del pubblico servizio, così come meglio specificati nel Contratto di servizio stipulato con il Ministero dello Sviluppo Economico.

La Convenzione prevede infatti che tra le attività del concessionario rientrino l'installazione e l'esercizio tecnico degli impianti destinati alla diffusione di programmi sonori e televisivi, e i connessi collegamenti di tipo fisso necessari per la produzione e distribuzione.

Conformemente a quanto sancito dalla Convenzione, il Ministero dello Sviluppo Economico, su richiesta di Rai, ha autorizzato la Capogruppo ad avvalersi di Rai Way ai fini dello svolgimento delle attività inerenti all'installazione e all'esercizio degli impianti.

A tale fine, i rapporti con Rai sono organicamente regolati da un apposito **Contratto di fornitura di servizio chiavi in mano (cd. Contratto di servizio)** stipulato in data 31 luglio 2014, ai sensi del quale Rai Way fornisce a Rai, su base esclusiva, un servizio "chiavi in mano", da erogarsi senza soluzione di continuità e comprendente complessivamente tutti i servizi, relativi e/o connessi allo sviluppo delle Reti di Comunicazione Elettronica e di telecomunicazione in generale e/o degli *standard* e delle tecnologie trasmissivi ad oggi esistenti, conosciuti e/o

prevedibili, che siano necessari e/o utili per garantire: (i) la regolare trasmissione e diffusione, in Italia e all'estero, dei MUX assegnati a Rai in base alla normativa applicabile, comprensivi di Contenuti audio e/o video di Rai e/o di terzi; (ii) la regolare trasmissione e diffusione, in Italia e all'estero, del segnale radiofonico e televisivo, con qualsiasi mezzo e/o tecnologia diffuso, relativo ai Contenuti audio e/o video facenti capo a Rai medesima (sia prodotti internamente che, in tutto o in parte, a mezzo terzi); nonché (iii) il regolare assolvimento degli obblighi di Servizio Pubblico di Rai (tra i quali rientrano servizi nel campo dell'innovazione tecnologica; servizi di ricerca; servizi di gestione dei rapporti con gli utenti).

2.1 Il Sistema di Corporate Governance

Rai Way si è dotata di un sistema di governo societario in linea con le previsioni normative e regolamentari ad essa applicabili, conforme pressoché integralmente con le disposizioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la corporate governance delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A. e coerente con i principi riconosciuti dalla best practice internazionale: si evidenziano il ruolo centrale del Consiglio di Amministrazione, la corretta gestione delle situazioni di conflitto di interessi, l'efficienza del sistema di controllo interno e la trasparenza nei confronti del mercato.

Rai Way ha adottato un sistema di amministrazione e controllo c.d. tradizionale, basato sulla presenza di due organi di nomina assembleare: il Consiglio di Amministrazione, con funzioni di supervisione strategica e gestione dell'impresa ed il Collegio Sindacale, con funzioni di controllo sull'amministrazione.

La revisione legale dei conti è affidata ad una società di revisione legale, in applicazione delle vigenti disposizioni di legge e regolamentari in materia.

La struttura di governance e l'assetto organizzativo complessivo sono altresì in linea con l'obiettivo di massimizzare l'efficienza gestionale e creare sempre maggior valore per tutti gli azionisti di Rai Way.

- L'Assemblea

L'Assemblea è l'organo che rappresenta l'interesse della generalità degli azionisti ed esprime, attraverso le proprie deliberazioni, la volontà sociale.

L'assemblea è competente a deliberare in sede ordinaria o straordinaria, con i quorum, costitutivi e deliberativi previsti per legge, in considerazione delle specifiche materie da trattare.

L'Assemblea ordinaria approva, *inter alia*, il bilancio e delibera sulla distribuzione degli utili, nomina gli amministratori e i sindaci e conferisce l'incarico di revisione legale dei conti alla società di revisione, stabilendone i compensi. Essa inoltre, delibera in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione previste dalla normativa vigente.

L'Assemblea straordinaria è competente a deliberare, *inter alia*, sulle modifiche statutarie, sulle operazioni di aumento del capitale, sulle fusioni e scissioni (tranne che nei casi previsti dagli articoli 2505, 2505 bis e 2506 ter del codice civile).

- Il Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dello Statuto Sociale, è l'organo al quale sono demandati, entro l'ambito dell'oggetto sociale, tutti i poteri che, per legge o per lo stesso statuto di quotazione, non siano espressamente riservati all'Assemblea. Al Consiglio di Amministrazione spetta, in via esclusiva, la gestione dell'impresa e, a tal fine, esso è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria.

Ai sensi dell'art. 17 dello Statuto Sociale, la società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di Consiglieri non inferiore a 5 e non superiore ad 11, eletti dall'Assemblea.

Le modalità di funzionamento e le competenze dell'organo amministrativo sono disciplinate da un apposito regolamento, adottato dal Consiglio nel rispetto delle previsioni di legge, regolamentari e statutarie.

La governance di Rai Way consta altresì del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Remunerazione e Nomine.

Il Comitato controllo e rischi

Il Comitato Controllo e Rischi è un comitato interno al Consiglio di Amministrazione composto, ai sensi dell'art. 7.P.4 del Codice di Autodisciplina e dall'art. 3 del Regolamento Parti Correlate, e così come previsto dal regolamento del Consiglio di Amministrazione, da 3 amministratori indipendenti, dotati di adeguata professionalità in materia di governance aziendale e di controlli interni, nonché in grado di esercitare autonomia di giudizio nello svolgimento dei compiti ad esso affidati.

Il Comitato Controllo e Rischi svolge funzioni consultive e propositive in materia di controllo interno e gestione dei rischi aziendali e si esprime, tramite il rilascio di pareri preventivi e motivati, sull'interesse al compimento di operazioni con parti correlate poste in essere dalla società e sulla convenienza e correttezza sostanziale delle relative condizioni.

Il Comitato remunerazione e nomine

Il Comitato Remunerazione e Nomine è un comitato interno al Consiglio di amministrazione, composto ai sensi degli artt. 5.P.1 e 6.P.3 del codice di Autodisciplina, da 3 amministratori indipendenti con funzioni consultive e propositive in materia, inter alia, di remunerazione degli Amministratori, del Direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

- **Il Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale è l'organo di controllo di Rai Way ed è composto da tre componenti effettivi e due supplenti. I Sindaci sono nominati dall'Assemblea mediante il meccanismo del voto di lista al fine di garantire la presenza di un Sindaco eletto dalla minoranza, nonché il rispetto delle disposizioni in materia di equilibrio tra generi (maschile e femminile).

Il Collegio Sindacale svolge le funzioni ad esso attribuite dalla legge o da altre disposizioni regolamentari applicabili.

- **L'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è costituito ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett.b) del D.Lgs. n. 231/01.

- **La Società di Revisione**

La Società di Revisione rappresenta l'organo di controllo esterno alla società cui sono demandate le funzioni di controllo legale dei conti. In particolare, la società di revisione è tenuta a verificare, nel corso dell'esercizio, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili, nonché ad esprimere con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio e sul bilancio consolidato,

3. L'adozione del Modello da parte di Rai Way

3.1 Finalità e scopi perseguiti con l'adozione del Modello

Dalle considerazioni appena svolte discende l'impegno di Rai Way, volto ad assicurare un servizio di livello elevato, anche grazie alla costante manutenzione degli impianti e agli investimenti nella ricerca tecnologica.

L'attività posta in essere è infatti strettamente correlata all'esecuzione della Convenzione con cui è stato assegnato a Rai - concessionaria del pubblico servizio radiotelevisivo - il compito:

- di mantenere adeguati livelli del servizio, con riferimento alla qualità dei servizi di trasmissione e diffusione;
- di garantire la copertura del servizio di radiodiffusione televisiva e di radiodiffusione sonora;
- nonché di assicurare la ricerca e lo sviluppo di nuovi mezzi di produzione, trasmissione e diffusione, con particolare riguardo all'evoluzione delle tecnologie digitali.

Attività queste che vengono curate da Rai Way.

A ciò si aggiunga come, secondo quanto anticipato, Rai Way può svolgere il servizio di trasmissione del segnale anche in favore di soggetti terzi.

In virtù del peculiare ambito di attività sin qui delineato, Rai Way è da sempre attenta al costante potenziamento di tutti gli strumenti organizzativi e procedurali che possano facilitare una piena realizzazione degli obiettivi aziendali, nel rispetto dei criteri di economicità, efficienza e redditività, che devono guidare l'azione sociale.

Anche alla luce della stretta inerenza rispetto agli obiettivi pubblici sottesi alla Convenzione stipulata tra Rai e il Ministero delle Comunicazioni, l'azione di Rai Way si svolge conformemente alla normativa vigente, in modo da assicurare una conduzione degli affari trasparente e corretta e un esercizio etico dell'impresa.

In quest'ottica deve essere collocato il recepimento del Codice Etico emanato da Rai, il quale afferma che il Gruppo Rai orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela degli utenti, tenendo nella massima considerazione le richieste che possano favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi. In questo senso, del resto, anche Rai Way assume nei confronti dell'utente e della Capogruppo una responsabilità di natura soprattutto etica, che richiede il massimo sforzo per fronteggiare le attività criminose apparentemente poste in essere a vantaggio della Società.

L'approvazione della prima edizione del Modello

In tale contesto, Rai Way ha ritenuto opportuno adeguarsi alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, istituendo il proprio Organismo di Vigilanza con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2006; approvando il relativo Statuto con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 settembre 2006; nonché adottando la prima edizione del presente Modello in data 19 dicembre 2006.

Tali adempimenti sono stati posti in essere in conformità con quanto operato da Rai, all'epoca già dotata di un Modello Organizzativo e di un Organismo di Vigilanza.

Nel pieno rispetto dell'autonomia di ciascuna società e alla luce di una corretta interpretazione del dato normativo, infatti, le Controllate del Gruppo Rai sono state chiamate a dotarsi:

- di un Modello Organizzativo, compatibile e coerente con quello "Rai", e tuttavia, attagliato alla singola realtà aziendale;

- di un autonomo Organismo di Vigilanza, deputato anche a dialogare con quello istituito presso la Capogruppo e, se ritenuto opportuno, a coordinarsi con gli Organismi costituiti presso le altre società del Gruppo, secondo le modalità stabilite dall'Organismo di Rai.

L'iniziativa volta all'adeguamento, facoltativo e non obbligatorio, alle disposizioni del Decreto è stata assunta nel convincimento che la stessa potesse costituire un efficace mezzo di sensibilizzazione per tutti coloro che operano in nome e per conto di Rai Way, affinché serbino, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001. Ciò anche al fine di tutelare tutti i portatori di interessi direttamente o indirettamente collegati all'Azienda, in linea peraltro con il processo avviato con il recepimento del Codice Etico adottato da Rai.

L'adeguamento al Decreto è stato infine colto come occasione per la rivisitazione, il perfezionamento e il potenziamento degli strumenti e delle procedure di cui l'Azienda era già munita e per l'elaborazione di ogni ulteriore misura ritenuta opportuna, in un'ottica complessiva di crescita aziendale.

Scopo del Modello è quello di costituire e/o perfezionare la regolamentazione delle attività aziendali, con specifico riferimento a quelle emerse come sensibili, tale da potere scongiurare la commissione di fatti penalmente rilevanti da parte di tutti coloro che agiscono in nome o nell'interesse di Rai Way.

Dal punto di vista operativo, la costruzione del Modello si è articolata in diverse fasi, svolte in autonomia all'interno di Rai Way, anche se in un'ottica di pieno coordinamento rispetto all'attività posta in essere da Rai.

La prima fase d'indagine è stata curata da un Gruppo di lavoro, il quale ha analizzato la situazione aziendale, mediante l'esame della documentazione

rilevante (organigramma, sistema di deleghe e procure, disposizioni organizzative relative ai processi più rilevanti, *etc*) e la raccolta di specifiche informazioni grazie alla distribuzione di questionari.

I risultati di questa indagine sono confluiti nel documento denominato “*Mappatura dei rischi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001*”, che ha anche tenuto conto dei meccanismi di controllo già esistenti, così individuando azioni migliorative da porre in essere.

Alla luce della ricognizione aziendale appena delineata, si è quindi proceduto allo studio delle problematiche relative alla possibile composizione e configurazione dell’Organismo di Vigilanza e alla vera e propria stesura del Modello.

Sotto entrambi i profili, l’attività si è svolta in conformità e coerenza con l’impianto adottato dalla Capogruppo, opportunamente rivisto in considerazione delle specifiche peculiarità aziendali, evidenziate da una serie di incontri con gli esponenti interni alla Società, sollecitate dall’invio di note e dall’analisi di ulteriore documentazione a questi fini rilevante.

Come anticipato, i risultati di questa attività sono confluiti nella istituzione dell’Organismo di Vigilanza; nella stesura ed approvazione del relativo Statuto; nella predisposizione della prima edizione del Modello.

L’approvazione della seconda edizione del Modello

Su impulso dell’Organismo di Vigilanza, Rai Way ha ritenuto opportuno aggiornare il Modello in relazione:

- alle modifiche apportate alla organizzazione aziendale;
- alle integrazioni del D.Lgs. 231/2001 (reati in materia di sicurezza sul lavoro, reati di ricettazione e riciclaggio e reati informatici).

Una volta rilevata dall’Organismo di Vigilanza la necessità di procedere ad una revisione del Modello, per le surricordate ragioni (mutato assetto organizzativo

aziendale ed intervenute integrazioni della norma), è stato istituito un nuovo Gruppo di lavoro, costituito da uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, da risorse della Struttura *Legal & Corporate Affairs and BoD Secretary* di Rai Way e da consulenti esterni. E' stata quindi analizzata la situazione aziendale, mediante l'esame del materiale rilevante (organigramma, sistema di deleghe e procure, disposizioni organizzative relative ai processi più rilevanti, documentazione in materia di sicurezza sul lavoro, *etc*), in modo da rendere il Modello coerente all'effettivo contesto di riferimento, ed idoneo a prevenire la commissione anche delle tipologie di reati da ultimo contemplati dal Decreto. Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 luglio 2008, Rai Way ha quindi adottato una seconda edizione del Modello.

L'approvazione della terza edizione del Modello

Successivamente, a fronte dell'ampliamento del novero dei reati-presupposto di cui al Decreto, in data 25.11.2011, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la terza versione del Modello.

Anche in questo caso, le modalità di revisione e aggiornamento del documento sono state quelle usate nelle due precedenti occasioni.

L'approvazione della quarta edizione del Modello

Successivamente, a fronte dell'ampliamento del novero dei reati-presupposto di cui al Decreto, in data 27 giugno 2012, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la quarta versione del Modello.

In questo caso, unitamente alle modalità di revisione e aggiornamento del documento usate nelle due precedenti occasioni, si è aggiunta una specifica attività

di intervista dei soggetti ritenuti rilevanti in relazione allo specifico oggetto di aggiornamento del Modello e di revisione della mappatura (reati ambientali).

L'approvazione della quinta edizione del Modello

Successivamente, a fronte dell'ampliamento del novero dei reati-presupposto di cui al Decreto, in data 20/12/2013 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la quinta versione del Modello.

Anche in questo caso, le modalità di revisione e aggiornamento del documento sono state precedute da una serie di interviste a tutti i responsabili delle Strutture rilevanti in relazione allo specifico oggetto di aggiornamento del Modello e di revisione della mappatura (corruzione tra privati e impiego di lavoratori con permesso di soggiorno irregolare).

L'approvazione della sesta edizione del Modello

Successivamente, a fronte della nuova struttura e organizzazione interna della società, modificatasi anche a seguito della quotazione sul mercato, si è proceduto ad una nuova ed integrale mappatura delle aree di rischio.

Si è proceduto in particolare svolgendo una nuova serie di interviste con tutti i responsabili di funzione prestando particolare attenzione ai delitti in materia di abusi di mercato che, naturalmente a seguito dell'entrata in Borsa, hanno assunto maggiore rilevanza e, conseguentemente, ad un aggiornamento della relativa parte Speciale. In data 12 marzo 2015 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la sesta versione del Modello.

L'approvazione della settima edizione del Modello

Successivamente a seguito degli interventi normativi succedutisi in materia di falso in bilancio, autoriciclaggio e reati ambientali, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la nuova edizione del Modello in data 22 dicembre 2015.

L'approvazione della ottava edizione del Modello

In data 20 dicembre 2016 il Consiglio di Amministrazione ha approvato una nuova versione di alcune Parti Speciali del Modello, aggiornate con riferimento al nuovo regolamento in materia di market abuse ed al reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p).

Inoltre ulteriori modifiche legislative, succedutesi in materia, (tra cui il reato di corruzione tra privati e l'introduzione dell'istigazione alla corruzione, i reati in materia di immigrazione, razzismo e xenofobia) ed il Whistleblowing, sono state recepite con l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, della nuova edizione del Modello Parte Generale e Parte Speciale, in data 17 Aprile 2018. Successivamente nel mese di Luglio 2018 è stata aggiornata, nell'ambito di tale edizione, l'indicazione circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza di cui al successivo paragrafo 4.

3.2 Struttura del Modello

Il Modello è composto da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale", articolata in Sezioni corrispondenti ai gruppi di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Le Sezioni sono di seguito elencate:

Sezione "A": reati richiamati dall' art. 24 del Decreto (*Indebita percezione di erogazioni, malversazione, truffa e frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico*) e dall'art.25 *decies* del Decreto (*Induzione a non rendere*

dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci dinnanzi all'autorità giudiziaria);

Sezione “B”: reati richiamati dall'art. 25 del Decreto (*Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*);

Sezione “C”: reati richiamati dall'art. 25 *bis* del Decreto (*Reati nummari e falsità in strumenti o segni di riconoscimento*);

Sezione “D”: reati richiamati dall'art. 25 *ter* del Decreto (*Reati societari*);

Sezione “E”: reati richiamati dall'art. 25 *quater* del Decreto (*Reati di terrorismo*);

Sezione “F”: reati richiamati dall'art. 25 *quinquies* e dall'art.24 *quater1* del Decreto (*Reati contro la personalità individuale -“Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”*);

Sezione “G”: reati richiamati dall'art. 25 *sexies* del Decreto (*Abusi di mercato*);

Sezione “H”: reati richiamati dall'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n.146 (*Reati transnazionali*);

Sezione “I”: reati richiamati dall'art. 25 *septies* del Decreto (*Reati di omicidio o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*);

Sezione “L”: reati richiamati dall'art. 25 *octies* del Decreto (*Reati di ricettazione, riciclaggio, ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*);

Sezione “M”: reati richiamati dall'art. 24 *bis* del Decreto (*Delitti informatici e trattamento illecito dei dati*);

Sezione “N”: reati richiamati dall'art. 24 *ter* del Decreto (*Delitti di criminalità organizzata*);

Sezione “O”: reati richiamati dall'art. 25 *bis.1* del Decreto (*Delitti contro l'industria e il commercio*);

Sezione “P”: reati richiamati dall'art.25 *novies* del Decreto (*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*);

Sezione “Q”: reati richiamati dall’art.25 *undecies* del Decreto (*Reati ambientali*);

Sezione “R”: reati richiamati dall’art. 25 *duodecies* del Decreto (*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*).

3.3 Principi base del Modello

Il presente Modello tiene conto e si conforma:

1. alle indicazioni contenute nel **D.Lgs. 231/2001**;
2. alle “*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001*” (di seguito, anche “Linee Guida”) elaborate da **Confindustria**, le quali, sia nella prima edizione del 7 marzo 2002, sia nelle versioni successive di cui l’ultima aggiornata al mese di marzo 2014 (pubblicazione avvenuta nel mese di luglio 2014), ritengono che un adeguato sistema di controllo preventivo debba essere composto da:
 - *un codice etico*. L’effettiva attuazione del Modello si deve infatti fondare sull’adozione di principi etici, i quali possano scongiurare la commissione delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001;
 - *un sistema organizzativo*. Il sistema organizzativo, al fine di risultare funzionale al Modello Organizzativo, deve essere formalizzato e chiaro, in particolar modo per quel che attiene all’attribuzione di responsabilità, alle deleghe di funzioni, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti attribuiti, con la specifica previsione di principi di controllo;
 - *procedure manuali ed informatiche*. Le attività svolte dall’ente devono essere regolamentate prevedendo idonei punti di controllo, anche attraverso la separazione di compiti tra i vari soggetti che

agiscono nei processi a rischio. Un esempio specifico di separazione di compiti finalizzata al controllo è rappresentato dall'area della gestione finanziaria, laddove il controllo avviene attraverso i consolidati sistemi della pratica amministrativa, con particolare attenzione ai flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali;

- *chiari poteri autorizzativi e di firma.* È necessario che questi poteri siano assegnati coerentemente con le responsabilità organizzative e gestionali e contengano una precisa indicazione dei limiti di spesa;
- *un sistema di controllo di gestione.* L'ente deve determinare adeguati indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato e i processi di *risk assessment* riferibili alle singole funzioni aziendali. Questo sistema deve essere in grado di segnalare, nel più breve tempo possibile, l'eventuale insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- *un sistema di comunicazione e formazione del personale.* Per l'effettivo funzionamento del Modello Organizzativo, redatto tenendo conto delle peculiarità dell'ente, occorre che il codice etico, il Modello stesso, nonché gli altri strumenti come i poteri organizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto ciò che renda più trasparenti le attività dell'ente siano portati a conoscenza del personale per quanto rilevante. La comunicazione deve essere efficace, autorevole, diffusa capillarmente, chiara e dettagliata. Parte integrante e fondamentale del Modello Organizzativo è inoltre rappresentata dalla formazione del personale che agisce nelle aree a rischio, al fine di rendere palesi

le motivazioni e le finalità che ispirano le regole fissate nel Modello Organizzativo;

3. al **D.Lgs. n. 81/2008** e ss.mm.ii. recante “*attuazione dell’art. 1 L. 3.08.2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*” (c.d. Testo Unico sulla Sicurezza), e, in particolare, all’art. 30 del predetto Decreto che, tra l’altro, al quinto comma, rinvia, in sede di prima applicazione, ai modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee Guida Uni-Inail per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (Sgsl) del 28.09.2001 ovvero al sistema British Standard OHSAS 18001/2007;

4. al **Codice Etico**, che stabilisce che la Società orienti la propria attività alla soddisfazione e alla tutela degli utenti, tenendo nella massima considerazione le richieste che possano favorire un miglioramento della qualità dei servizi;

5. ai **principi gestione aziendale** (cd *corporate governance*), esistenti nell’ambito del Gruppo e della stessa Società.

3.4 Destinatari e ambito d’applicazione

L’**art. 5** del Decreto sancisce che l’ente è ritenuto responsabile nel caso di reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da persone:

- a. che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua Struttura dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b. sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Tali soggetti sono pertanto tenuti all’osservanza del presente Modello, che si impone, altresì, a tutti coloro i quali, pur non facendo parte dell’Azienda, operino

per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi di Rai Way (collaboratori esterni, clienti/fornitori, *partners, etc*).

Quanto alla categoria sub a), il Legislatore ha inteso fare riferimento a coloro i quali:

- sono titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle di rappresentante legale, amministratore, direttore generale, ad eccezione di quella di membro del collegio sindacale;
- svolgono funzioni di direzione in veste di responsabili di specifiche Strutture;
- seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitano nei fatti attività di gestione e controllo della Società. La previsione, di portata residuale, è finalizzata a conferire rilevanza al dato fattuale, in modo da ricomprendere, tra gli autori dei reati da cui può derivare la responsabilità della società, non soltanto l'amministratore di fatto (ovvero colui che esercita in concreto, senza averne la qualifica, poteri corrispondenti a quelli dell'amministratore), ma anche ad esempio il socio azionista di maggioranza che sia in grado di imporre la propria strategia aziendale e il compimento di determinate operazioni, anche nell'ambito di una società controllata, comunque agendo, attraverso qualsiasi forma idonea di controllo, sulla gestione concreta dell'ente.

Con la locuzione “*soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza*” di cui alla lettera b), il Legislatore ha inteso indicare tutti gli altri dipendenti della Società, operanti, per quel che riguarda Rai Way, nell'ambito delle Strutture di linea e di *staff*.

Quanto agli strumenti finalizzati a realizzare concretamente la conoscibilità e l'osservanza del Modello *cf* il successivo paragrafo 7.

3.5 Approvazione del Modello

Il presente Modello, nella sua prima edizione, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 19 dicembre 2006 e successivamente aggiornato a seguito delle modifiche legislative/organizzative intervenute.

3.6. Modifiche e integrazioni del Modello

Il presente Modello deve essere costantemente aggiornato a seguito:

- dei cambiamenti intervenuti nell'organizzazione aziendale;
- delle modifiche nelle attività sociali esercitate;
- dell'ampliamento e degli interventi legislativi relativi al novero dei reati richiamati dal Decreto.

Le modifiche e/o integrazioni del Modello sono adottate anche in base alle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

4. L'Organismo di Vigilanza

4.1 Funzioni e struttura. Statuto

L'**art. 6 comma 1 lett. b)** del Decreto pone come ulteriore condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri, che:

- valuti l'adeguatezza del Modello, in relazione alle attività espletate dall'ente ed alla sua organizzazione, e, quindi, la sua idoneità a scongiurare la commissione dei reati richiamati dal Decreto;
- vigili sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'ente con quanto previsto dal Modello, evidenziandone gli scostamenti, allo scopo di adeguare il Modello stesso alle attività effettivamente svolte;
- curi l'aggiornamento del Modello, sia attraverso una fase preventiva di analisi delle mutate condizioni aziendali; sia attraverso una fase successiva di verifica della funzionalità delle modifiche proposte.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Rai Way dopo aver verificato l'eventuale esistenza, nell'ambito del disegno organizzativo aziendale, di una struttura idonea a rivestire il ruolo di Organismo di Vigilanza, lo ha individuato come un organo collegiale, composto da un membro esterno, quale Presidente, da un sindaco effettivo e dal Responsabile della Funzione Audit della Società.

I componenti dell'OdV posseggono competenze in attività ispettiva, consulenziale, ovvero hanno conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza risponde ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/01 e alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria.

Infatti l'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01, prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione,

Gestione e Controllo e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto dalla società risponde ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali e privo di compiti operativi i quali ultimi, qualora attribuiti, potrebbero minarne l'obiettività di giudizio;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e competenze che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata.

L'organismo di Vigilanza potrà, in ipotesi di necessità di specifiche competenze tecniche, avvalersi della consulenza di professionisti esterni;

- **continuità di azione**, in quanto si tratta di **struttura costituita ad hoc e dedicata** all'attività di vigilanza sul Modello, nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

- STATUTO

Su proposta dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione, in data 30 luglio 2015, ha altresì adottato un documento denominato "**Statuto dell'Organismo di Vigilanza di Rai Way S.p.A.**", da ritenere a ogni effetto parte integrante del presente Modello.

5. Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza

5.1 In ambito aziendale deve essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza **ogni informazione attinente** all'applicazione e al funzionamento del Modello, a qualsiasi notizia concernente la possibile commissione dei reati di cui al D.Lgs.231/2001 e successive modifiche e/o integrazioni, nonché ai comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello stesso e dal Codice Etico per evitare detta commissione.

In particolare i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza sono i seguenti:

- **flussi informativi “ad hoc”** o **“ad evento”**, indirizzati all'Organismo da esponenti aziendali, concernenti possibili criticità attuali o potenziali;
- **flussi informativi periodici** da parte di Responsabili Interni, ovvero dai Responsabili delle Strutture di linea e di staff aziendali, nominati nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte in attività sensibili.

I flussi informativi “ad hoc” o “ad evento” debbono essere attivati in presenza di specifiche circostanze tra cui, a titolo esemplificativo:

- provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati e gli illeciti amministrativi di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i reati previsti dal Decreto;
- notizie relative ad eventuali procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- notizie relative alle asserite o accertate violazioni del Modello o del Codice Etico e alle eventuali sanzioni disciplinari irrogate, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni;

- eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra un Destinatario del Modello (es. dirigente, dipendente, collaboratore, consulente, fornitore, ecc.) e la Società;

- eventuali infortuni gravi sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in tema di sicurezza e salute sul lavoro;

b) notizie concernenti la possibile commissione di reati o comunque violazioni del Modello, e quindi in particolare concernenti:

- la presunta commissione di reati o di illeciti amministrativi o il compimento di atti diretti alla realizzazione degli stessi;

- comportamenti non in linea con le previsioni del Modello e con i relativi protocolli attuativi;

- operazioni che presentino profili di rischio per la commissione dei suddetti reati o illeciti amministrativi.

- in ogni caso qualsiasi notizia concernente informazioni sui fatti in grado di incidere sul corretto funzionamento del Modello.

Le modalità e le tempistiche per l'invio dei flussi informativi sono indicati in apposita procedura dedicata alle comunicazioni verso l'OdV.

L'Organismo avrà cura di verificare costantemente il flusso di informazioni e segnalazioni verso il medesimo Organismo, realizzato attraverso un canale informativo dedicato (al riguardo utilizzando un apposito indirizzo di posta elettronica).

L'Organismo programma riunioni periodiche con il Collegio Sindacale, il Comitato Controllo e Rischi e la Società di Revisione. Può, inoltre, in qualunque momento, attivare uno scambio di informazioni con i suddetti organi.

5.2 I collaboratori esterni, i clienti/fornitori e i *partner* ed i terzi in genere, effettuano le eventuali segnalazioni di fatti rilevanti ai fini dell'efficacia del Modello, direttamente all'Organismo di Vigilanza, con le stesse modalità indicate nel precedente punto 5.1;

5.3 l'Organismo:

- a) mantiene riservata l'identità del segnalante e delle persone oggetto della segnalazione. Il segnalante è garantito contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione;
- b) valuta le segnalazioni ricevute e, ove necessario, svolge un'attività istruttoria, senza obbligo di comunicare al segnalante la decisione assunta.

Ove ravvisi una violazione del Modello, l'Organismo:

- effettua una segnalazione presso la Struttura *Chief Human Resources Officer (CHRO)* al fine della possibile' instaurazione di un procedimento disciplinare a carico del dipendente ritenuto responsabile;

- informa il Consiglio di Amministrazione, nel caso di violazione commessa da uno o più membri degli organi sociali;

- segnala alla Struttura *Legal & Corporate Affairs and BoD Secretary* l'opportunità/doverosità di porre in esecuzione le clausole contrattuali di risoluzione e/o recesso dei rapporti con collaboratori esterni, clienti/fornitori e *partner*, nel caso di violazione del Modello in quanto contrattualmente tenuto al rispetto dello stesso.

Al fine di garantire l'efficacia e la riservatezza dei flussi informativi, l'Organismo di Vigilanza individua un indirizzo cui far pervenire le comunicazioni cartacee ed è dotato di una casella di posta elettronica, resa inaccessibile con tutti i possibili strumenti. La *password* di tale casella è scelta dai componenti dell'Organismo, i quali non devono comunicarla ad alcuno. L'Organismo dispone, inoltre, di archivi cartaceo e informatico, in cui sono conservate le comunicazioni ricevute e i documenti redatti.

Con riferimento alla gestione della casella e-mail e degli archivi cartaceo e informatico, i membri dell'Organismo assumono, la qualifica di Responsabili del trattamento dei dati personali ai sensi della normativa privacy in vigore, e adottano ogni cautela idonea a preservare i dati stessi.

6. Comunicazioni dell'Organismo di Vigilanza al Vertice Aziendale

L'Organismo di Vigilanza redige semestralmente una relazione sul Modello di Organizzazione e di Gestione, in cui comunica:

- le proprie osservazioni sulla effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle integrazioni e/o modifiche ritenute necessarie;
- l'eventuale necessità di aggiornamento del Modello a seguito degli interventi operati a livello legislativo ovvero nell'assetto societario e organizzativo;
- una sintesi delle rilevazioni effettuate e delle azioni correttive/preventive da porre in essere.

7. Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del D.lgs. 231/01, la società prevede di adottare:

- un apposito canale che consente ai soggetti in posizione apicale e ai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Nel sistema disciplinare sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le modalità di gestione delle segnalazioni vengono disciplinate da disposizioni/procedure interne .

8. Formazione e comunicazione

Rai Way si impegna a garantire una corretta conoscenza del contenuto del Modello da parte dei dipendenti e, in generale, di tutti i soggetti che ne sono destinatari.

L'Organismo di Vigilanza promuove la formazione del personale sui contenuti del Modello, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti.

Tale formazione viene svolta grazie: a un seminario iniziale, seguito da corsi di aggiornamento a cadenza periodica; alla pubblicazione del Modello sul sito "intranet"; all'invio di *e-mail* in caso di modifiche del Modello stesso; alla informativa nella lettera di assunzione e a un seminario per i neoassunti.

I collaboratori esterni, i clienti/fornitori e i *partners* devono essere informati, mediante pubblicazione sul sito internet o attraverso altre idonee modalità, del contenuto del Modello e dell'esigenza di Rai Way che il loro comportamento sia conforme al Modello stesso.

Nella disciplina dei rapporti contrattuali con tali soggetti viene utilizzata un'apposita **clausola contrattuale**, del tipo che segue:

“ Le parti contraenti dichiarano di non essere a conoscenza di fatti “rilevanti” ai sensi degli artt. 24, 25 e ss. e 26 del D.Lgs. 231/2001, nella fase delle trattative e della stipulazione del presente contratto.

Le parti si impegnano, inoltre, a vigilare sull'esecuzione del contratto in modo da scongiurare il rischio di commissione dei reati previsti dal sopracitato D.Lgs. 231/2001, nonché ad attivare, in tale ipotesi, tutte le idonee procedure interne”.

9. Principi e norme comportamentali. Rinvio al Codice Etico

L'obbligo di osservanza del presente Modello si inserisce nel più ampio obbligo di svolgere l'attività imprenditoriale nel pieno rispetto delle leggi, della normativa secondaria e aziendale, nonché delle prescrizioni del Codice Etico, che costituisce a ogni effetto parte integrante del Modello.

10. Sistema disciplinare

10.1 Funzione del sistema disciplinare

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'**art. 6, comma 2**, lettera e) e l'**art. 7, comma 4**, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 stabiliscono infatti - con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione - che i modelli di organizzazione e gestione debbano *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza la preventiva informazione e il parere dell'Organismo di Vigilanza.

10.2 Violazioni del Modello

Costituiscono comportamenti sanzionabili:

1. la violazione di procedure interne previste o espressamente richiamate dal presente Modello, ovvero l'adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di condotte attive o passive non conformi alle prescrizioni del Modello stesso;
2. l'adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti:
 - che esponano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
 - diretti dolosamente ed in modo non equivoco al compimento (anche se solo nella forma del tentativo) di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. 23/2001;
 - tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
3. le violazioni delle misure di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nonché le segnalazioni, effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate¹.

¹ Ai sensi dell'art. 6 comma 2-ter D.Lgs. 231/01, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Inoltre, ai sensi del successivo comma 2-quater, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti,

10.3 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle regole comportamentali dedotte nel presente Modello, così come delineati nel paragrafo che precede, sono definiti come illeciti disciplinari.

Ai dipendenti che violano il Modello sono irrogabili, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (cd Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nel Regolamento di disciplina, nonché dalle norme dei CCL in esso richiamate.

In particolare, le sanzioni disciplinari previste dal Regolamento di disciplina sono:

- rimprovero scritto;
- multa fino a 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 1 a 3 giorni;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 4 a 6 giorni;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 7 a 10 giorni;
- licenziamento.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate saranno determinate in relazione:

- alla gravità delle violazioni commesse;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla prevedibilità dell'evento;
- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia;

licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa».

- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti e alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

10.4 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione da parte dei Dirigenti delle procedure interne previste dal Modello, o di adozione, nell'espletamento di attività nell'ambito dei processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, la Società applica ai responsabili le misure più idonee, in conformità con quanto previsto dal già citato Regolamento di disciplina e dal CCNL Dirigenti, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori).

In relazione al Sistema Disciplinare, oggetto del presente paragrafo 9, la Società si è adeguata a quanto, in merito, previsto dalle già citate Linee Guida della Confindustria, le quali evidenziano che *"... in ragione della loro valenza disciplinare, il codice etico e le procedure il cui mancato rispetto si intende sanzionare vanno espressamente inseriti nel regolamento disciplinare aziendale, se esistente, o comunque formalmente dichiarati vincolanti per tutti i destinatari del modello (ad esempio mediante una circolare interna o un comunicato formale), nonché esposti, così come previsto dall'art. 7, co. 1, l. n. 300/1970, <mediante affissione in luogo accessibile a tutti>, evidenziando esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni"* (v. pag. 31, edizione 31 marzo 2008).

Delle violazioni commesse devono essere informati i vertici societari affinché assumano le decisioni necessarie.

11. Ulteriori misure di tutela in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello

11.1 Misure nei confronti degli Amministratori

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, i provvedimenti opportuni e adeguati, coerentemente con la gravità della violazione e in conformità ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

11.2 Misure nei confronti dei Sindaci

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione, il quale procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni e adeguati, coerentemente con la gravità della violazione e in conformità ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

11.3 Misure nei confronti di collaboratori esterni, clienti/fornitori e partner

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, clienti/fornitori o dai partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello, o comunque tale da comportare il rischio o la commissione di un reato richiamato

dal Decreto, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso della Società.

La Struttura *Legal & Corporate Affairs and BoD Secretary* cura, d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, nei contratti e negli accordi di *partnership* di clausole contrattuali volte a ottenere l'impegno al rispetto del Modello.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento posto in essere dalla controparte contrattuale derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa delle sanzioni previste dal Decreto.