ERICSSON

DOCUMENTO DESCRITTIVO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

ERICSSON IT SOLUTIONS & SERVICES S.P.A con socio unico

Approvato dall'Amministratore Unico Pride S.p.A. con Delibera del 22 Dicembre 2011

Revisione C approvata dall'Amministratore unico di Ericsson IT Solutions & Services S.p.A. con socio unico il 28 marzo 2018

Sommario

PREMESSA

GLOSSARIO

- **"Attività sensibili"** (o **"processi sensibili"**): le attività svolte dalla Società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati. Le attività sensibili si distinguono in:

a. *attività "operative"*, costituite dai processi aziendali nel cui ambito possono essere (direttamente) commessi i reati-presupposto (es.: "ispezioni degli organi di controllo", per quanto si riferisce al reato di corruzione; "gestione dei contributi pubblici", per quanto si riferisce al reato di malversazione; "rapporti infragruppo", per quanto si riferisce al reato di associazione per delinquere finalizzata all'evasione fiscale);

b. *attività "strumentali"*, costituite dai processi aziendali attraverso i quali possono essere creati, in astratto, i mezzi o le modalità per la commissione dei reati; in altri termini, i processi che favoriscono o si collegano, rendendoli possibili, a comportamenti (commissivi od omissivi) costituenti direttamente fattispecie di reato, quali:
   - tipicamente, le attività di gestione di strumenti di tipo finanziario (es.: "rimborsi spese ai dipendenti" e "sistema premiante del personale", per quanto si riferisce ai reati di corruzione);
   - altre attività strumentali (es.: "rapporti infragruppo" per quanto si riferisce al reato di corruzione).

- **"Apicali"**: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso ex art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto.

- **"Autorità"**: in essa si ricomprendono l'Autorità Giudiziaria, la Guardia di finanza, l'Agenzia delle entrate, le Istituzioni pubbliche, le Pubbliche Amministrazioni, il Garante della privacy e altre Autorità di vigilanza.

- **"CCNL"**: il/i Contratto/i Collettivo/i Nazionale/i di Lavoro attualmente in vigore e applicato/i dalla Società.

- **"Clienti"**: controparti nei processi di vendita di beni e servizi.

- **"Codice Etico aziendale"**: documento che definisce internamente ed esternamente le regole, gli obblighi, i doveri e le responsabilità di tutti i soggetti apicali e dei sottoposti, finalizzato a delineare e ad affermare valori e comportamenti approvati e condivisi, anche con lo scopo di prevenire potenziali reati.

- **"*Control and Risk Self Assessment*" (CRSA)**: metodologia che ha come obiettivo quello di

migliorare la cultura del controllo a tutti i livelli manageriali e operativi, e in secondo luogo ottemperare alle recenti regolamentazioni di *Corporate Governance* nazionali ed estere. Il CRSA prevede un sistema di autovalutazione strutturata del profilo di rischio da parte del *management*, in relazione agli obiettivi aziendali definiti. Per le aree di rischio significative segue la rilevazione dei controlli esistenti e la pianificazione di opportune contromisure. L'autovalutazione di Controlli e Rischi è svolta da ciascuna funzione aziendale interessata, con il supporto delle funzioni "SOX Compliance Management" e "Legale" di Ericsson Telecomunicazioni S.p.a., al fine di identificare le eventuali aree "sensibili" ove ipoteticamente sarebbe possibile la realizzazione dei reati. In sede di adozione del Modello tale attività è stata svolta con apposito supporto consulenziale esterno; si applica la policy di Gruppo "Risk Management", n. 01103-281 Uen, adottata il 28 giugno 2012.

- **"Decreto Sicurezza"** o **"Testo unico sicurezza"**: il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e s.m.i..

- **"Decreto 231"** o **"Decreto"** o **"D.Lgs. n. 231/2001"**: il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e s.m.i..

- **"Destinatari"** o **"Soggetti destinatari"**: Amministratore unico; dirigenti; altri dipendenti; collaboratori esterni; controparti contrattuali (vale a dire, società *partner*, consulenti, fornitori, clienti, ecc.) nonché membri dell'Organismo di vigilanza e del Collegio sindacale. A ciascun destinatario sono riferiti specifici obblighi, come stabiliti dal Modello (v. anche "Sistema disciplinare", come descritto nel presente Documento).

- **"Direzione"**: articolazione della struttura organizzativa della Società che individua una specifica area operativa (v. organigramma).

- **"Dipendenti"**: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.

- **"Enti/e"** o **"società"**: soggetti/o sottoposti/o alla disciplina in materia di responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001, vale a dire <<enti forniti di personalità giuridica e … società e associazioni anche prive di personalità giuridica>>[1], esclusi <<Stato ... enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché … enti che svolgono di rilievo costituzionale>>[2].

- **Ericsson**: Ericsson Telecomunicazioni S.p.a., socio unico di Ericsson IT Solutions & Services S.p.A. – esercita direzione e coordinamento.

- **"Esponenti aziendali"**: gli Organi Sociali e i Dipendenti della Società.

- **"Fornitori"**: controparti nei processi di acquisto di beni e servizi.

- **"Gruppo"**: il Gruppo multinazionale Ericsson.

- **"Incaricato di pubblico servizio"**: la definizione della categoria di "soggetti incaricati di un pubblico servizio" non è allo stato concorde in dottrina così come in giurisprudenza. Volendo meglio puntualizzare tale categoria, è necessario partire dalla definizione fornita dal codice penale e dalle interpretazioni emerse a seguito dell'applicazione pratica. In particolare, l'art. 358

[1] Art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001.
[2] Art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 231/2001.

del codice penale stabilisce che: <<Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale>>.
Quindi, affinché possa definirsi pubblico, il "servizio" deve essere disciplinato (così come la "pubblica funzione") da norme di diritto pubblico; tuttavia, in questo caso, senza i poteri di natura certificativa, autorizzativa e deliberativa propri della pubblica funzione.
Inoltre, la legge precisa che non può mai costituire "servizio pubblico" lo svolgimento di "semplici mansioni di ordine" né la "prestazione di opera meramente materiale" (art. 358, comma 2, c.p.). La giurisprudenza ha individuato una serie di "indici rivelatori" del carattere pubblicistico dell'ente, per i quali è emblematica la casistica in tema di società per azioni a partecipazione pubblica. In particolare, si fa riferimento ai seguenti indici: i) la sottoposizione a un'attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché a un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici; ii) la presenza di una convenzione e/o concessione con la pubblica amministrazione; iii) l'apporto finanziario da parte dello Stato; iv) la presenza dell'interesse pubblico in seno all'attività economica. L'elemento discriminante per indicare se un soggetto rivesta o meno la qualità di "incaricato di un pubblico servizio" è rappresentato, dunque, non dalla natura giuridica assunta o detenuta dall'ente ma dalle funzioni affidate al soggetto, le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale. Recentemente la Corte di Cassazione ha affermato che è incaricato di pubblico servizio chi in concreto lo esercita, indipendentemente anche da qualsiasi rapporto di impiego con un determinato ente pubblico (sent. n. 28424 del 12.06.2013).

- **"Linee guida 231"**: linee guida definite da Confindustria e dalle altre associazioni di categoria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* art. 6, D.Lgs. n. 231/2001.

- **"Modello"** o **"Modello 231"**: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 e adottato dalla Società (v. presente "Documento descrittivo del Modello organizzativo").

- **"Operazione in deroga"**: operazione sensibile condotta in deroga alle procedure aziendali, che deve essere comunque svolta con l'osservanza dei seguenti principi generali a base del sistema di controllo aziendale: legalità, verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza, oggettivizzazione delle scelte aziendali. Tali operazioni devono essere adeguatamente motivate, per iscritto, e comunicate agli Organi di vertice e all'Organismo di Vigilanza.

- **"Operazione sensibile"**: operazione o atto che si colloca nell'ambito delle Attività sensibili.

- **"Organi sociali"**: Assemblea, Amministratore unico, Collegio sindacale della Società.

- **"Organismo di Vigilanza"** o **"l'Organismo"**: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

- **"*Partner*"**: controparti contrattuali della Società, quali ad es. fornitori, distributori, ecc., sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la stessa Società addivenga ad una qualunque forma di rapporto contrattualmente regolato (associazione temporanea d'impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività sensibili.

- **"Procedura"**: insieme di regole di condotta, anche non formalizzate per iscritto, per l'esecuzione di determinate operazioni e processi aziendali, sia locali che di Gruppo (tra queste

ultime: “Politiche del Gruppo”; “Direttive del Gruppo”). Le procedure devono essere predisposte, osservate, monitorate e revisionate dalle competenti Funzioni. Eventuali operazioni in deroga alle procedure devono essere adeguatamente motivate, per iscritto, e segnalate (v. voce “operazioni in deroga”).

- **“Processi sensibili”**: vedi voce “Attività sensibili”.

- **"Procuratori"**: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato.

- **“Protocollo”** o **“Protocollo di controllo”**: documento predisposto (con riferimento a ciascuna Direzione) per disciplinare le attività sensibili; esso si integra con tutte le altre procedure aziendali, la cui applicazione rimane ferma. I protocolli devono essere predisposti, osservati, monitorati e revisionati dalle competenti Funzioni. Eventuali operazioni in deroga ai protocolli devono essere adeguatamente motivate, per iscritto, e segnalate (v. voce “operazioni in deroga”).

- **“Pubblica Amministrazione”**: nel codice penale non esiste una definizione di “Pubblica Amministrazione”. Tenuto conto di quanto stabilito nella Relazione ministeriale allo stesso codice in relazione ai reati in esso previsti, sono ritenuti appartenere alla pubblica amministrazione quegli enti che svolgono <<tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici>>. Comunemente, agli effetti della legge penale viene considerato “Ente della pubblica amministrazione” qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi. Per una esemplificativa elencazione dei soggetti giuridici appartenenti a tale categoria, è possibile fare riferimento all’art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante <<Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche>>[3].

- **“Pubblico ufficiale”**: ai sensi dell’art. 357, primo comma, del codice penale: <<Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”.>> Il secondo comma della stessa norma si preoccupa, poi, di definire la nozione di “pubblica funzione amministrativa”. Non si è invece compiuta un’analoga attività definitoria per precisare le nozioni di “funzione legislativa” e “funzione giudiziaria”, in quanto l’individuazione dei soggetti che, rispettivamente, le esercitano non ha, di solito, dato luogo a particolari problemi. Pertanto, il secondo comma dell’articolo in esame precisa che agli effetti della legge penale: <<è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi>>. In altre parole, è definita pubblica la funzione amministrativa disciplinata da “norme di diritto pubblico”, ossia da quelle norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico e alla tutela di un interesse pubblico e, come tali, contrapposte alle norme di diritto privato. Recentemente, la Corte di Cassazione ha affermato che la qualifica penalistica di pubblico ufficiale deve essere riconosciuta a quei soggetti che, pubblici dipendenti o "semplici privati", quale che sia la loro posizione soggettiva, possono e debbono, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, esercitare, indipendentemente da formali investiture, poteri

[3] *<<tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislative 30 luglio 1999, n. 300.>>*

autoritativi, deliberativi o certificativi, disgiuntamente e non cumulativamente considerati (Cass., Sez. VI pen., sent. 21.05.2013, n. 35512).

- **"Reato/i"** o **"Reato/i-presupposto"**: il/i reato/i ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

- **"la Società"** o **"Ericsson ITSS"**: Ericsson IT Solutions & Services S.p.A. con socio unico (nuova denominazione sociale di Pride S.p.A. con socio unico, a decorrere dal 1° febbraio 2015), con sede in Roma.

- **"Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi"**[4] o, più brevemente, **"Sistema di controllo interno"**: il termine può riferirsi sia a un "processo" che a un "insieme di regole, procedure e strutture organizzative", come di seguito precisato:
i) <<processo, attuato dal Consiglio di Amministrazione, dai dirigenti e da altri soggetti della struttura aziendale, finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie:
- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- attendibilità delle informazioni di bilancio;
- conformità alle leggi ed ai regolamenti in vigore>>[5];
ii) <<l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati>>[6].

ABBREVIAZIONI

- **"A.U."**: Amministratore unico.

- **"CCNL"**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore e applicato dalla Società.

- **"c.d."**: cosiddetto.

- **"CRSA"**: Control & Risk Self Assessment (v. "Glossario").

- **"C.P."**: codice penale – R.D. 19/10/1930, n. 1398 (Gazzetta n. 251 del 26/10/1930) e s.m.i..

- **"C.P.P."**: codice di procedura penale – D.P.R. 22/09/1988, n. 447 (Gazzetta ufficiale n. 250 del 24/10/1988) e s.m.i..

- **"Decreto"** (o **"D.Lgs. n. 231/2001"** o **"Decreto 231"**): Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i..

- **"D.L."**: Decreto legge.

---

4 Per il passaggio da un "sistema di controllo interno" a un "sistema di controllo interno e di gestione dei rischi" si veda il nuovo art. 7 (corrispondente al precedente art. 8) del Codice di autodisciplina di Borsa italiana 2011 (cd. "Codice Preda").
5 Vgs. *CoSO Report sull'E.R.M. (Enterprise Risk Management).*
6 Vgs. Codice di Autodisciplina per le società quotate, Borsa italiana S.p.a., 2006, para. 8 (nella versione 2011 del Codice, v. art. 7).

- **“D.Lgs.”**: Decreto legislativo.
- **“L.”**: Legge.
- **“OdV”**: Organismo di Vigilanza nominato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (v. “Glossario”).
- **“P.A.”**: Pubblica amministrazione (inclusi i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio).
- **“S.C.I”**: Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (v. “Glossario”)
- **“S.G.S.L.”**: “Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro” (citato dall’art. 30, D.Lgs. n. 81/2008).
- **“S.G.A.”**: Sistema di gestione ambientale.
- **“s.m.i.”**: successive modifiche e integrazioni.

1 Descrizione del quadro normativo

1.1 Premessa

Nel settembre del 2000 il legislatore italiano ha delegato il Governo ad adottare un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità degli enti organizzati tra i quali le persone giuridiche e le società.

Tale disciplina è stata introdotta nel nostro ordinamento con la promulgazione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il "D.Lgs. n. 231/2001") che ha sancito l'introduzione della responsabilità "amministrativa" degli enti associativi (società, consorzi, altre entità fornite e prive di personalità giuridica, associazioni) dipendente dalla commissione – o dalla tentata commissione – di talune fattispecie di reati (c.d. "reati-presupposto") da parte di un esponente dell'ente nell'interesse o a vantaggio dello stesso.

La normativa originaria si limitava a includere nell'area della responsabilità amministrativa degli enti alcuni reati nei rapporti con la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25, Decreto: corruzione, concussione, ecc.).

Tale disciplina è stata più volte integrata da provvedimenti (v. Allegato A.4) che ne hanno esteso l'ambito oggettivo di applicazione a numerose altre fattispecie di reato (v. succ. para. 1.2).

In particolare, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001);

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001).

La responsabilità dell'ente è autonoma rispetto a quella individuale della persona fisica autrice della violazione e la relativa sanzione applicata a carico dell'ente si cumula a quella comminata alla persona fisica in conseguenza della violazione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è, tuttavia, esclusa se la Società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Con riguardo al principio di prevalenza della "funzionalità" del soggetto piuttosto che della "appartenenza", l'Ente è responsabile anche nel caso di reati commessi da soggetti estranei alla propria organizzazione, sempre che non siano sottoposti ad altrui direzione o vigilanza.

Inoltre, la responsabilità prevista dal citato Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, a meno che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.
In particolare, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati, contemplati dallo stesso Decreto, commessi all'estero.
In questo modo non si è voluto lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica che si verifica di frequente, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto[7].
I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda tale forma di responsabilità dell'ente sono i seguenti:

a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
b) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
b) la società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10, c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole, persona fisica, sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la Società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Inoltre, il rinvio agli artt. 7-10, c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-duodecies del Decreto; pertanto, considerato altresì il principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto, a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10, c.p., l'ente può rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
c) se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui sia stato commesso il fatto.

[7] In tal senso si rinvia alla relazione illustrativa del Decreto.

1.2 Fattispecie di reato

I reati per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (c.d. "reati-presupposto") – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso – possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti sedici categorie (per i provvedimenti modificaivi v. Allegato A.4, cit.):

a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25[8], D.Lgs. n. 231/2001);

b) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001[9]);

c) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001[10]);

d) reati contro la fede pubblica (vale a dire, ai sensi dell'art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001[11]: reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo);

e) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001[12]);

f) reati societari, limitatamente ad alcune specifiche fattispecie (art. 25-ter[13] [14], D.Lgs. n. 2001);

g) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater[15], D.Lgs. n. 231/2001);

h) delitti contro la personalità dell'individuo (artt. 25-quater.1[16] e 25-quinquies[17], D.Lgs. n. 231/2001);

i) reati riguardanti gli "abusi di mercato" (art. 25-sexies[18], D.Lgs. n. 231/2001);

---

[8] L'art. 25, D.Lgs. n. 231/2001 è stato recentemente modificato (in particolare: rubrica e comma 3, art. cit.) dall'art. 1, comma 77, lettera a), numeri 1) e 2) della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (con effetto dal 28 novembre 2012); la nuova rubrica dell'art. 25, cit., è la seguente: "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione".

[9] Articolo introdotto dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno"* (legge entrata in vigore il 5 aprile 2008, a seguito della pubblicazione in S.O. n. 79 della Gazzetta ufficiale 4 aprile 2008, n. 80).

[10] *Introdotto dalla Legge 15.07.2009, n. 94 - cd. "Pacchetto sicurezza", in vigore dall' 8 agosto 2009.*

[11] Introdotto dal D.L. 25.09.2001, n. 350, convertito in legge, con modificazioni, dalla L. 23.11.2001, n. 409 e modificato dalla Legge 23.07.2009, n. 99.

[12] Introdotto dalla Legge 23.07.2009, n. 99, in vigore dal 15 agosto 2009.

[13] Introdotto dal D.Lgs. 11.04.2202, n. 61.

[14] L'art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001 è stato recentemente modificato dall'art. 1, comma 77, lettera b) della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (con effetto dal 28 novembre 2012); nell'elenco dei reati è stato inserito, alla lettera s-bis), il reato di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'art. 2635, c.c..

[15] Introdotto dalla L. 14.01.2003, n. 7, in vigore dall'8 gennaio 2003.

[16] Introdotto dalla L. 09.01.2006, n. 7, in vigore dal 2 febbraio 2006.

[17] Introdotto dalla L. 11.08.2003, n. 228, in vigore dal 7 settembre 2003 e successivamente modificato dalla Legge 6 febbraio 2006, n. 38 e dal D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39.

j) cd. “reati transnazionali” (artt. 3 e 10[19], L. 16.03.2006, n. 146);

k) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies[20], D.Lgs. n. 231/2001);

l) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies[21], D.Lgs. n. 231/2001);

m) delitti in materia di violazioni del diritto d’autore (art. 25-novies[22], D.Lgs. n. 231/2001);

n) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25-decies[23], D.Lgs. n. 231/2001);

o) reati ambientali (art. 25-undecies[24], D.Lgs. n. 231/2001);

p) reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies[25], D.Lgs. n. 231/2001).

q) Reato di istigazione al razzismo xenofobia (art. 25 terdecies[26], D. Lgs. n. 231/01).

Il 9 febbraio 2014 è entrata in vigore la **Legge 6 febbraio 2014, n. 6**, di conversione del D.L. 10 dicembre 2013, n. 136 in materia di emergenze ambientali e industriali.
In particolare, la Legge di conversione ha modificato il comma 3 dell'art. 256-bis del D.Lgs. n. 152/2006 - concernente il reato di "combustione di rifiuti", prevedendo un autonomo profilo di responsabilità - con **applicazione delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001** a carico del titolare dell'impresa o del responsabile dell'attività comunque organizzata - nel caso di **omessa vigilanza sull'operato degli autori materiali del delitto comunque riconducibili all'impresa** o all'attività stessa.

Qui di seguito **il testo dell'art. 256-bis**, cit., come modificato dalla Legge n. 6/2014:

---

[18] Introdotto dalla L. 18.04.2005, n. 62, in vigore dal 12 maggio 2005.
[19] Il D.Lgs. n. 231/2007 ha abrogato i commi 5 e 6 dell’art. 10, Legge n. 146/2006; conseguentemente, rientrano nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 tutti i reati di riciclaggio, e non solo quelli in ambito transnazionale.
[20] Introdotto dalla L. 03.08.2007, n. 123, in vigore dal 25 agosto 2007. Ai sensi di questa legge, il 15 maggio 2008 è entrato in vigore il *“Testo unico in materia di sicurezza e salute sul lavoro”*, emanato con il D.Lgs. 09.04.2008, n. 81 (G.U. n. 101 del 30.04.2008, S.O. n. 108/L); questo provvedimento ha abrogato e sostituito il Decreto 626 e le altre normative correlate. L’articolo è stato, quindi, sostituito dall’art. 300 del Decreto n. 81/2008.
[21] Introdotto dal D.Lgs. 21.11.2007, n. 231, in vigore dal 29 dicembre 2007.
[22] Introdotto dalla Legge 23.07.2009, n. 99, cit..
[23] Introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116, in vigore dal 29 agosto 2009; la numerazione dell’articolo del D.Lgs. n. 231/2001 è stata così modificata dall’articolo 2 comma 1 del decreto legislativo 07 luglio 2011, n. 121.
[24] Introdotto dall’articolo 2 comma 2 del decreto legislativo 07 luglio 2011, n. 121.
[25] Introdotto dall’articolo 2 comma 1 del decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109.
[26] Introdotto dell’entrata in vigore della L. 167/2017, che ha inserito nel novero dei reati 231 anche il reato di istigazione al razzismo ed alla xenofobia.

<<1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque appicca il fuoco a rifiuti abbandonati ovvero depositati in maniera incontrollata è punito con la reclusione da due a cinque anni. Nel caso in cui sia appiccato il fuoco a rifiuti pericolosi, si applica la pena della reclusione da tre a sei anni. Il responsabile è tenuto al ripristino dello stato dei luoghi, al risarcimento del danno ambientale e al pagamento, anche in via di regresso, delle spese per la bonifica.
2. Le stesse pene si applicano a colui che tiene le condotte di cui all'articolo 255, comma 1, e le condotte di reato di cui agli articoli 256 e 259 in funzione della successiva combustione illecita di rifiuti.
3. La pena è aumentata di un terzo se il delitto di cui al comma 1 è commesso nell'ambito dell'attività di un'impresa o comunque di un'attività organizzata. Il titolare dell'impresa o il responsabile dell'attività comunque organizzata è responsabile anche sotto l'autonomo profilo dell'omessa vigilanza sull'operato degli autori materiali del delitto comunque riconducibili all'impresa o all'attività stessa; ai predetti titolari d'impresa o responsabili dell'attività si applicano altresì le sanzioni previste dall' articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
4. La pena è aumentata di un terzo se il fatto di cui al comma 1 è commesso in territori che, al momento della condotta e comunque nei cinque anni precedenti, siano o siano stati interessati da dichiarazioni di stato di emergenza nel settore dei rifiuti ai sensi della legge 24 febbraio 1992, n. 225.
5. I mezzi utilizzati per il trasporto di rifiuti oggetto del reato di cui al comma 1 del presente articolo, inceneriti in aree o in impianti non autorizzati, sono confiscati ai sensi dell'articolo 259, comma 2, salvo che il mezzo appartenga a persona estranea alle condotte di cui al citato comma 1 del presente articolo e che non si configuri concorso di persona nella commissione del reato. Alla sentenza di condanna o alla sentenza emessa ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale consegue la confisca dell'area sulla quale è commesso il reato, se di proprietà dell'autore o del concorrente nel reato, fatti salvi gli obblighi di bonifica e ripristino dello stato dei luoghi.
6. Si applicano le sanzioni di cui all'articolo 255 se le condotte di cui al comma 1 hanno a oggetto i rifiuti di cui all'articolo 184, comma 2, lettera e).>>

Per l'elenco completo dei reati-presupposto e delle relative norme incriminatrici si rinvia agli Allegati A.4 e A.5 (quest'ultimo riporta, altresì, una sintesi delle condotte incriminatrici, a integrazione di quanto indicato nei "protocolli di controllo", di cui all'Allegato A.3).

1.3 Apparato sanzionatorio

L'art. 9 del Decreto prevede le sanzioni che possono essere inflitte in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati. Precisamente, esse sono:

- le sanzioni pecuniarie;

- le sanzioni interdittive;

- la confisca;

- la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie variano da un minimo di euro 25.823 a un massimo di euro 1.549.370 e sono fissate dal giudice tenendo conto:

- della gravità del fatto;

- del grado di responsabilità dell'Ente;

- dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

- delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le sanzioni interdittive, invece, elencate al comma 2 del citato art. 9, sono applicate nelle ipotesi più gravi (specificamente previste) ed esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

A. l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

B. in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio della attività;

- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;

- il commissariamento (art. 15, D.Lgs. n. 231/2001).

Inoltre, si precisa che le sanzioni interdittive, applicabili anche in via cautelare, possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001.

Nelle ipotesi di tentativo di commissione dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà.

1.4 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D.Lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società adottati dagli enti al fine di prevenire la realizzazione dei reati-presupposto da parte dei propri appartenenti (apicali e sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi) dell'ente.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001):

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza");

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del/i reato(i non deriva da una propria "colpa organizzativa", ossia dal non avere predisposto misure idonee (adeguati modelli di organizzazione, gestione e controllo) a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza lo stesso ente è tenuto. In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione, gestione e controllo prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (in particolare: i reati-presupposto);;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Sarà l'autorità giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

1.5 Le Linee Guida Confindustria

L'art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 231/2001 prevede che "*i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*".

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001", riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, nelle quali ha esplicitato i passi operativi, di seguito elencati, che la società deve compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto:

- una mappatura delle aree aziendali a rischio. Una volta individuate le tipologie dei reati che interessano la società, si procede ad identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell'ambito delle specifiche attività aziendali;

- specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo che devono essere attuate per garantire l'efficacia del modello sono:

  - un codice di condotta, che definisca principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001;

  - un sistema organizzativo, che definisca la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;

  - un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazione interni e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;

  - delle procedure operative, per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio (ossia dei processi in cui si collocano le attività sensibili) e per la gestione delle risorse finanziarie;

  - un sistema di controllo di gestione, che evidenzi tempestivamente le situazioni di criticità;

  - un sistema di comunicazione e formazione del personale, ai fini del buon funzionamento del modello;

- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, mediante verifiche periodiche, e di curare il loro aggiornamento quando siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività;

- specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;

- specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;

- un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;

- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);

- documentazione dei controlli;

- oggettivizzazione delle scelte aziendali.

In data 3 ottobre 2002, Confindustria ha approvato l'Appendice integrativa alle suddette Linee Guida con riferimento ai reati societari, introdotti dal D.Lgs. n. 61/2002. Conformemente a quanto già delineato per i reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico, Confindustria ha precisato che è necessario predisporre specifiche misure organizzative e procedurali dirette a prevenire la commissione di tale tipologia di reati, nonché definire i principali compiti dell'Organismo di Vigilanza per la verifica dell'effettività ed efficacia del modello.

In data 24 maggio 2004, Confindustria ha comunicato al Ministero della Giustizia, dopo aver recepito le osservazioni formulate da quest'ultimo, il nuovo testo delle Linee Guida. Il Ministero della Giustizia ha giudicato le Linee Guida, così integrate, "idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001".

A seguito dei numerosi interventi legislativi che hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, è stata elaborata al 31 marzo 2008 e successivamente approvata dal Ministero della Giustizia il 2 aprile 2008, una versione aggiornata delle Linee Guida di Confindustria.

L'adeguamento delle Linee Guida, che ha riguardato sia la parte generale che l'appendice relativa ai singoli reati (c.d. "case study"), è stato diretto a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto. Si tratta, in particolare, dei reati di: abusi di mercato, pedopornografia virtuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, riciclaggio.

Da ultimo, il 21 luglio 2014 il Ministero della Giustizia ha comunicato la propria approvazione definitiva delle Linee guida di Confindustria – aggiornamento marzo 2014.
In particolare, la nuova versione <<adegua il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale>>; le <<principali modifiche e integrazioni della Parte generale riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto; il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori; l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; il fenomeno dei gruppi di imprese>>, mentre la <<Parte speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi case study, è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati.>>[27]

2 Modello di organizzazione, gestione e controllo di Ericsson IT Solutions & Services S.p.A.

2.1 Ericsson IT Solutions & Services S.p.A.

Il Gruppo Ericsson, azienda leader delle telecomunicazioni mondiale si colloca tra i principali provider di apparecchiature per le telecomunicazioni e relativi servizi agli operatori di rete fissa e mobile a livello globale.

Ericsson IT Solutions & Services S.p.A. (nuova denominazione, a decorrere dal 1° febbraio 2015, di Pride S.p.A.), controllata integralmente da Ericsson Telecomunicazioni S.p.A. (che esercita anche attività di direzione e coordinamento nei confronti della controllata), è presente sul mercato delle Telecomunicazioni e dell'Energy & Utilities con l'offerta di servizi di consulenza, system *integration* e la gestione di servizi IT per il cliente quali: *Assessment*, Progettazione, messa in campo, Migrazione e relativa attività di *Security* per varie tipologie di infrastrutture; attività di supporto alla produzione, manutenzione, supporto all'esercizio, gestione delle migliorie e delle *relea*se applicative.

[27] V. comunicato pubblicato sul sito www.confindustria.it

2.2 Elementi costitutivi del "Modello" Ericsson IT Solutions & Services S.p.A.

Ericsson IT Solutions & Services S.p.A. ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, per brevità, denominato il "Modello") in conformità ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e in coerenza con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di governance e con le indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria.

Nella predisposizione del Modello, Ericsson ITSS ha tenuto conto anche delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, seppure qui non testualmente riportati, ove giudicati idonei a valere come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle aree a rischio.

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli organi sociali, del management e ai dipendenti della Società.

Le disposizioni e le regole di comportamento del Modello sono, altresì, destinate ai partner commerciali, ai consulenti, ai collaboratori esterni e agli altri soggetti aventi rapporti con la Società.

Gli elementi costitutivi del Modello sono di seguito riportati:

- l'individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (c.d. mappatura delle attività sensibili);

- la previsione di standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate (v. Allegato A.3 e, più in generale, tutte le procedure aziendali);

- codice etico;

- un programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi standard di controllo;

- un sistema organizzativo, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;

- un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazioni interne e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
  le procedure operative per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie siano esse aziendali o di Gruppo (tali documenti sono disponibili sulla Intranet, unitamente a tutte le Procedure e Protocolli locali/aziendali - v. Allegato A.3 e, più in generale, tutte le procedure aziendali).
  Per disciplinare i comportamenti dei diversi attori aziendali e, più in generale, di tutti i Destinatari, la Capogruppo svedese ha

emanato un Codice Etico di Gruppo (v. Allegato A.1), "Politiche del Gruppo" e "Direttive del Gruppo", riguardanti importanti aspetti dell'organizzazione e della gestione aziendale delle Società appartenenti al Gruppo Ericsson;

La Società è diretta destinataria e responsabile dell'applicazione dei suddetti documenti e, più in generale, di tutte le *policies* emesse nel tempo dalla Capogruppo.
Tutti i dipendenti sono tenuti, quindi, a osservare anche tutte le regole comportamentali di Gruppo, salvo il caso in cui esse si pongano in contrasto con la normativa locale o nazionale; in tal caso prevale, ovviamente, l'esigenza del pieno rispetto di tale normativa.
Eventuali contrasti saranno prontamente segnalati all'Amministratore delegato e, da quest'ultimo, comunicati alla Capogruppo e all'Organismo di Vigilanza.
Tra le "Policy di Gruppo", per il particolare rilievo assunto ai fini delle disposizioni recate dal D.Lgs. n. 231/2001, si cita la seguente:

- "Risk Management", n. 01103-281 Uen, aggiornata al 28 giugno 2017);

Tra le "Direttive di Gruppo" si citano, per lo stesso motivo, le seguenti:

- "Anti-Corruption", n. 034 02-3141 Uen, aggiornata al 13 giugno 2017;
- "Handling of Reported Compliance Concerns", n. 034 02-3147 Uen, aggiornata al 12 giugno 2017.

Le procedure e i protocolli di controllo devono essere predisposti, osservati, monitorati e revisionati dalle competenti Funzioni (Key officer). Eventuali **operazioni in deroga alle procedure e ai protocolli** devono essere adeguatamente motivate, per iscritto, e segnalate agli Organi di vertice e all'Organismo di Vigilanza. In particolare, le deroghe non devono riguardare l'osservanza dei seguenti principi generali a base del sistema di controllo aziendale, che rimangono fermi: legalità, verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza, oggettivizzazione delle scelte aziendali.

- il contratto infragruppo stipulato con Ericsson in relazione ai servizi effettuati da quest'ultima a favore di Ericsson IT Solutions & Services S.p.A..

- un sistema di controllo di gestione, che evidenzi tempestivamente le situazioni di criticità (in tale ambito svolge un particolare rilievo la Funzione "SOX Compliance Management" di Ericsson, cui è attribuito uno specifico ruolo di controllo ai fini del Modello);

- un sistema di comunicazione e formazione del personale e dei componenti degli organi sociali, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni aziendali e delle relative modalità attuative;

- un sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;

- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

- specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle aree ritenute a rischio;

- specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi sociali;

- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello è stato approvato dall'Amministratore Unico della Società (allora Pride S.p.A.) nella sua versione originaria il 22 dicembre 2011; la presente versione è stata adottata a seguito di un processo di revisione finalizzato ad accogliere le modifiche organizzative e normative successive (v. Allegato A.4). Tale revisione ha fatto seguito all'approvazione, da parte della società controllante, di una nuova versione aggiornata del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001.

Esso è costituito dai seguenti documenti:

1. Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex art. d.lsg. 231/2001;

2. Codice Etico aziendale (v. Allegato A.1);

3. Mappatura delle attività sensibili (v. Allegato A.2);

4. Protocolli di controllo comprensivi dei Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (v. Allegato A.3);

5. Altre Procedure, sia locali che di Gruppo;

6. Normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001 e concernente i reati-presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001 (testo delle disposizioni legislative – v. Allegato A.4);

7. Elenco dei reati e sintesi delle condotte criminose (v. Allegato A.5).

In particolare:

1. Il Documento descrittivo del Modello di organizzazione gestione e controllo di Ericsson IT S&S fornisce una rappresentazione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;

- alla realtà aziendale (con riferimento agli aspetti dell'organizzazione, della gestione e del controllo);

- alla individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;

- al funzionamento del sistema disciplinare e del relativo apparato sanzionatorio;

- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;

- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

2. Codice Etico (v. Allegato A.1): è stato elaborato al fine di descrivere i principi etici e di "deontologia aziendale" che la Società (come ogni altra società del Gruppo) riconosce come propri e in base ai quali intende dunque improntare, nel rispetto delle leggi vigenti, lo svolgimento dell'attività e il perseguimento dello scopo sociale. Inoltre, poiché il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. n. 231/2001, esso costituisce parte integrante del Modello Organizzativo;

3. Mappatura delle attività sensibili (v. Allegato A.2): il documento individua le attività sensibili riferibili a ciascuna Direzione aziendale il/i Key Officer, ovvero responsabile/i delle attività sensibili e l'analisi di adeguatezza del Sistema di Controllo Interno (SCI);

4. Protocolli di controllo comprensivi dei Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (v. Allegato A.3): costituiscono, per le attività sensibili rilevate nel Risk & Control Assessment effettuato con la metodologia CRSA, i principi di controllo a presidio dei rischi di commissione di reato individuati, da applicarsi in maniera coordinata alle regole previste da tutte le altre procedure, aziendali e di Gruppo, la cui validità e obbligatorietà rimangono ferme. Per consentire il costante "aggiornamento dinamico" del Modello, nell'ambito dei "controlli di linea" a esse attribuiti, le diverse Funzioni sono costantemente impegnate nella verifica di adeguatezza e corretta applicazione delle procedure (al riguardo si rinvia alla Mappatura delle attività sensibili (v. Allegato A.2, cit.); a queste Funzioni compete la redazione e la revisione dei protocolli, come di tutte le altre procedure aziendali (per quanto si riferisce alle "operazioni in deroga" si rinvia a quanto già indicato al riguardo; v. anche voce "operazioni in deroga" del "Glossario"). Controlli di secondo (ed eventualmente di terzo) livello sono effettuati con verifiche interne svolte dalla Funzione "SOX Compliance Management" di Ericsson, da altre Funzioni aziendali della controllante Ericsson e/o di Gruppo e/o da terze parti;

5. Elenco dei reati e sintesi delle condotte criminose (v. Allegati A.4 e A.5): i documenti espongono i testi normativi e sintetizzano le condotte criminose riferite ai reati-presupposto, ferma la conoscenza e la piena applicabilità delle disposizioni incriminatrici; tali documenti sono stati inseriti nella presente versione del Modello per agevolare la conoscenza delle modalità attuative dei medesimi reati e, quindi, l'imprescindibile attività di continuo monitoraggio del Modello e, in primo luogo, dei presidi di controllo ai fini del D.Lgs. n. 231/2001. La sintesi delle condotte criminose (v. Allegato A.5) integra il contenuto dei Protocolli di controllo.

3 L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

3.1 L'Organismo di Vigilanza

Condizione per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 è, tra l'altro, l'aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento.

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata l'Organismo deve soddisfare i seguenti requisiti:

1. **autonomia e indipendenza**: come anche precisato dalle Linee guida di Confindustria, la posizione dell'Organismo nell'Ente "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente" (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo deve, pertanto, essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo Vertice operativo aziendale. Al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, è poi "indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello".

2. **professionalità**: tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere nel loro complesso conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva e consulenziale di analisi del sistema di controllo, comprese conoscenze di natura giuridica, (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee guida. E', infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow-charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati.

3. **continuità di azione**: per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

Pertanto, l'Organismo è preposto a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed a curarne il continuo aggiornamento.

L'OdV deve, in sintesi:

- essere indipendente e in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali deve effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria, tramite la disponibilità di un proprio budget;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- possedere requisiti di professionalità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con l'Amministratore Unico.

3.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza in Ericsson IT Solutions & Services S.p.A.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 ed alla luce delle indicazioni delle Associazioni di Categoria maggiormente rappresentative, tra le quali in primis Confindustria, la Società identifica il proprio Organismo di Vigilanza in una struttura plurisoggettiva, composta da soggetti interni e/o esterni, in grado di assicurare un'efficace vigilanza sul Modello.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere le conoscenze e l'esperienza necessarie per assicurare collegialmente un controllo operativo ed una supervisione, nei limiti stabiliti dal Modello, assicurando l'efficace applicazione del Modello nel rispetto di tutte le procedure aziendali sottoposte a vigilanza. L'Organismo può, per particolari problematiche, avvalersi, all'occorrenza, della collaborazione di esperti, ai quali sarà conferito dalla Società uno specifico incarico.

Nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione appena illustrati, l'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Amministratore Unico ed è individuato in un organo collegiale composto membri qualificati, esterni e/o interni.

L'Organismo di Vigilanza è inquadrato in posizione verticistica, riportando direttamente all'Amministratore Unico i risultati dell'attività svolta, le eventuali criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi.

I principi generali in tema d'istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza sono specificati nel presente documento; le regole operative di funzionamento dello stesso sono disciplinate dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, autonomamente adottato da quest'ultimo con propria delibera.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico non devono sussistere i seguenti motivi d'impedimento:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo;

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza dominante sull'Assemblea ordinaria della Società;

- rapporto di pubblico impiego presso pubbliche amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV;

- condanna, anche non definitiva, in Italia o all'estero, ovvero sentenza di patteggiamento, per i delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti o delitti ad essi assimilabili;

- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di patteggiamento, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne notizia agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e all'Amministratore unico; in questo caso egli decadrà automaticamente dalla carica.

La revoca dei poteri propri di uno o più dei membri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera dell'Amministratore Unico e con l'approvazione del Collegio Sindacale. Costituiscono motivi di revoca per giusta causa:

- il venir meno dei requisiti di eleggibilità (v. sopra);

- una grave negligenza o inadempimento nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico (come ad esempio, mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza del buon padre di famiglia mancata collaborazione con gli altri membri dell'Organismo; mancata o ritardata risposta all'Amministratore Unico in ordine alle eventuali richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo);

- la mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi;

- il venir meno dei requisiti di onorabilità;

- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna definitiva emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza e continuità di azione propri dell'Organismo.

In casi di particolare gravità, l'Amministratore Unico potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.

Per lo svolgimento di attività operative collegate o propedeutiche alle attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza si avvale, secondo le modalità che riterrà opportune e quelle già stabilite nel Modello, della collaborazione della Funzione "SOX Compliance Management" di Ericsson, di ogni altra Funzione aziendale e/o della controllante nonché di professionisti esterni, laddove l'attuazione, il monitoraggio o l'aggiornamento del Modello necessitino l'approfondimento di particolari tematiche.

L'Amministratore Unico della Società garantisce all'Organismo autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività sensibili della Società a rischio-reati, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni; restano fermi, comunque, gli obblighi generali di direzione e vigilanza sul personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello, in capo ai soggetti a ciò formalmente preposti nell'organizzazione aziendale.

Entro il 31 gennaio di ogni anno dovrà essere determinato un fondo sufficiente allo svolgimento dei compiti che il D.Lgs. n. 231/2001, il presente Modello e il Regolamento interno assegnano all'Organismo. Tale fondo sarà quantificato dall'Amministratore Unico, sulla base di apposita relazione predisposta dallo stesso Organismo. Ove previsto, i compensi dovuti ai componenti dell'Organismo saranno determinati dall'Amministratore Unico ed erogati a cadenza annuale.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, per l'espletamento e l'esercizio dei propri compiti, all'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti responsabilità:

- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;

- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: (i) violazioni delle prescrizioni del Modello; (ii) revisione periodica del Modello anche in relazione a modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; (iii) novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato e alla disciplina riguardante le fattispecie criminose rilevanti; (iv) esito delle verifiche interne (controlli di primo, secondo ed, eventualmente, terzo livello);

- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;

- mantenere un collegamento costante con il Collegio sindacale e con la Società di revisione, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori e dipendenti coinvolti nelle attività di efficace attuazione e verifica di adeguatezza e conformità del Modello;

- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e dalle verifiche interne;

- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per le iniziative e gli eventuali opportuni provvedimenti sanzionatori di propria competenza, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società o che, comunque, siano indicative della mancata osservanza del Modello e delle procedure rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001;

- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Amministratore Unico e il Collegio Sindacale;

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un Regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le risorse a disposizione, la convocazione, il voto e le delibere dell'Organismo stesso;

- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello;

- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;

- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;

- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;

- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati. Tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;

- accedere liberamente presso, ovvero convocare, qualsiasi funzione, unità, esponente o dipendente (compresi i dirigenti) della Società – senza necessità di alcuna preventiva autorizzazione – per chiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e disciplinati dal presente Modello;

- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società;

- monitorare l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al successivo paragrafo 4;

- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001, in collaborazione con l'Amministratore Unico e la Funzione Risorse Umane;

- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di Autorità competenti, finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

3.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001.

Tale flusso informativo integra quanto previsto dalla citata Direttiva di Gruppo "Handling of Reported Compliance concerns" n. 034 02-3147 Uen del 12 giugno 2017.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.. In particolare, i soggetti che siano venuti a conoscenza di violazioni al Modello o di situazioni a rischio devono avvertire senza ritardo l'Organismo di Vigilanza. Nel caso si tratti di un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione devono altresì immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità, per la Società, ai sensi dell'art. 26, comma 2 del D.Lgs. n. 231/2001.

L'organizzazione di un flusso informativo strutturato rappresenta uno strumento per garantire l'efficacia e la continuità dell'attività di vigilanza sull'idoneità e l'effettiva attuazione del Modello nonché per l'accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile l'eventuale violazione del Modello.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e implicano un'attività di verifica accurata di tutti i fenomeni rappresentati secondo l'ordine di priorità ritenuto più opportuno.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Per quanto concerne agenti, partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società, o da un terzo per loro conto, una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere sempre comunicate (raccolte e adeguatamente esaminate) segnalazioni relative: (i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti; (ii) a "pratiche" comunque non in linea con le norme etiche e di comportamento adottate dalla Società o comunque ad essa applicabili (es.: policy di Gruppo); (iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;

- il dipendente, gli agenti, i partner commerciali, i consulenti, i collaboratori, i c.d. parasubordinati, per quanto riguarda i rapporti con la Società, effettuano la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello all'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto nel paragrafo 3.4.1;

- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi, documentando adeguatamente le attività svolte in relazione alle segnalazioni ricevute;

- nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello sia riferita all'Amministratore Unico e/o ai membri del Collegio sindacale, la stessa sarà trasmessa al Presidente del Collegio Sindacale.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle Funzioni aziendali che operano nell'ambito di attività sensibili, flussi informativi strutturati concernenti, a titolo esemplificativo: (i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.); (ii) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento); iii) le operazioni in deroga.

Tali informazioni possono riguardare, sempre a titolo meramente esemplificativo (v., per maggiori dettagli, anche "Protocolli di controllo" – Allegato A.3 – e altre procedure in materia di flussi informativi)::

- le operazioni percepite come "a rischio" (ad esempio: decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale e internazionale; notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici; ecc.);

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da Organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere la Società;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, salvo espresso divieto dell'Autorità giudiziaria;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali, nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello, sulla base delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza;

- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

3.4.1 Whistleblowing

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017 n. 179 (cosiddetta del “whistleblowing”) che regola le forme di tutela per coloro che segnalano eventuali illeciti o irregolarità nell’ambito dello svolgimento dell’attività lavorativa, sia in ambito pubblico, che privato.

La nuova normativa ha modificato l’art. 6 del D.lgs 231/2001 (introducendo gli artt. 2-bis, 2-ter e 2-quater), disponendo quanto segue:

- I Modelli di organizzazione, gestione e controllo devono prevedere l’attivazione di uno o più canali finalizzati alla trasmissione delle segnalazioni di condotte illecite a tutela dell’integrità dell’ente e in grado di garantire la riservatezza dell’identità del segnalante, oltre istituire almeno un canale alternativo che garantisca la riservatezza con modalità informatiche;

- le segnalazioni di condotte illecite devono essere circostanziate ovvero fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;

- i sistemi disciplinari dei Modelli organizzativi devono prevedere sanzioni nei confronti di coloro che riportino informazioni false rese con dolo o colpa, nonché sanzioni verso coloro che violino le misure di tutela del segnalante;

- gli stessi Modelli devono prevedere il divieto di qualsiasi forma di ritorsione o misura discriminatoria nei confronti dei whistleblower nell’ambito del rapporto di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

L’organizzazione ha provveduto tempestivamente ad adottare le procedure ritenute più adeguate per l’esercizio delle predette segnalazioni in segno di una precisa volontà e di un serio impegno del vertice dell’organizzazione ad essere promotore della cultura della trasparenza, anche mediante eventi di formazione differenziata per il personale dipendente e per i dirigenti, nell’ottica di diffondere l’importanza delle segnalazioni.

Ai sensi dell’art. 6, comma 2-bis del presente Decreto, per i destinatari del presente Modello 231, oltre al sistema di comunicazione già stabilito nelle precedenti revisioni del presente Modello, è stato previsto di avere disposizione ulteriori canali di segnalazione al fine di evidenziare condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, per come indicato in specifica Procedura.

Tali condotte possono riguardare eventuali violazioni rispetto a quanto previsto dal D. Lgs. 231/01 e/o violazioni del Modello, da intendersi non necessariamente come ipotesi di reato, ma anche come condotte difformi rispetto alle procedure e alle policy aziendali o inerenti attività di mala gestio di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tale riguardo, si precisa, che si identificano quali potenziali segnalanti: (i) Il personale dell'organizzazione, categoria in cui vanno ricompresi tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non, i dirigenti, gli stagisti; (ii) gli amministratori e i membri degli organi sociali; (iii) terze parti non dipendenti, categoria in cui vanno ricompresi collaboratori, consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, soggetti che agiscono per conto dell'organizzazione, quali intermediari ed agenti, terzi fornitori di prodotti o servizi.

Le segnalazioni verranno gestite in linea rispetto a quanto previsto dalle rispettive disposizioni organizzative interne adottate dalla società in materia di Whistleblowing, verso le figure appositamente designate per come indicato nella specifica Procedura.

In particolare, sono istituiti i seguenti canali di trasmissione:

- Nel dettaglio, le segnalazioni possono essere inviate per iscritto e con le seguenti modalità:

***e-mail all'indirizzo*:** epi.odv.231@ericsson.com

a mezzo del servizio postale all'indirizzo fisico indicato nella specifica Procedura. In questo caso la busta deve essere chiusa e con apposta la dicitura "RISERVATA PERSONALE" alla c.a. della persona indicata nella specifica Procedura:

lettera all'indirizzo: Ericsson IT Solutions & Services S.p.A.

Organismo di Vigilanza 231

Via Anagnina, 203

00118 Roma (RM) Italia

L'organizzazione garantisce, indipendentemente dai canali utilizzati, la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità.

È fatto inoltre divieto di compiere, essere complice o favorire atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal proposito, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lettera d), del D. Lgs. 231/01, oltre a quanto disposto nel Sistema Disciplinare, sono previste ulteriori sanzioni "nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate".Tutti i casi di violazione, sospettata o conclamata, della normativa interna e/o esterna e/o delle procedure interne e/o del Modello (anche di natura ufficiosa) devono essere immediatamente comunicati per iscritto all'OdV.

Nello specifico, in aggiunta a quanto precedentemente descritto, per quanto riguarda le segnalazioni:

1. Non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche non formalizzate e prive di esplicito riferimento al mittente e alla funzione di appartenenza.

2. L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, con salvezza degli obblighi di legge e tutela dei diritti della Società.

3. La Società, per garantire la segretezza delle informazioni raccolte dall'Organismo circa la violazione del Modello, istituisce una casella postale e un indirizzo di posta elettronica, il cui accesso è riservato esclusivamente ai componenti dell'Organismo, che avranno cura di protocollare e conservare le informazioni ricevute in modo da garantirne la segretezza.

4. L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le azioni di propria competenza a sua ragionevole discrezione e con autonoma responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere a un'indagine interna.

Nel caso in cui l'OdV decida di procedere a indagine, esso assicura che l'attività possa avere valenza probatoria nella possibilità di futuro coinvolgimento dell'Autorità giudiziaria. Una volta accertata la violazione, l'OdV promuove l'istruttoria disciplinare, così come prevista dal sistema sanzionatorio vigente, inviando apposita segnalazione alle Funzioni competenti in materia disciplinare;

Le informazioni, le segnalazioni e i *report* previsti nel presente paragrafo 3 sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *database* (informatico e/o cartaceo), dotato di adeguate caratteristiche di sicurezza che garantiscano la riservatezza delle informazioni e il trattamento dei dati in conformità alle disposizioni di legge.

L'accesso al *database* è consentito ai membri dell'Organismo di Vigilanza, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale, fatte salve eventuali misure di riservatezza da stabilirsi caso per caso (es.: in relazione a segnalazioni riguardanti un membro dell'Organismo, del Consiglio di Amministrazione o del Collegio sindacale).

3.4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici ed alla necessità di interventi modificativi.

Di norma sono previste due distinte linee di reporting:

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

- la seconda, su base periodica, nei confronti dell'Amministratore unico con la presenza del Collegio sindacale.

Nell'ambito dell'attività di *reporting*, l'Organismo di Vigilanza deve procedere alla predisposizione di:

a) verbali contenenti i risultati delle attività svolte, per l'inoltro all'indirizzo dell'Amministratore Unico e del management coinvolto;

b) una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso (indicando, in particolare, i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale necessità di adeguamento del Modello o delle procedure, le attività svolte, ecc.) e un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare, per conoscenza, all'Amministratore unico e al Collegio sindacale;

c) un'immediata comunicazione al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: notizia di significative violazioni dei contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestano carattere d'urgenza, da presentare all' Amministratore unico.

L'Organismo di Vigilanza di Ericsson IT Solutions & Services S.p.A. dovrà inoltre garantire adeguati flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza della controllante.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli Organi sociali cui lo stesso riferisce dovranno essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore unico deve assicurare l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni, e ogni altra necessaria attività. Tali locali devono garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza o i suoi componenti possono essere convocati in qualsiasi momento dai suddetti Organi o possono, a loro volta, presentare richiesta in tal senso. Successivamente, i componenti dell'Organismo di Vigilanza interessati provvedono a illustrare l'esito degli incontri all'intero Organismo di Vigilanza.

4 Sistema disciplinare

4.1 Funzione del Sistema disciplinare

Affinché il Modello sia effettivamente operante, è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare violazioni delle disposizioni contenute nel Modello medesimo. Considerata la gravità dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, qualsiasi inosservanza del Modello lede il rapporto di fiducia instaurato con il dipendente, richiedendo l'avvio di azioni disciplinari a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato o di illecito amministrativo rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

4.2 Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Ericsson IT Solutions & Services S.p.A. degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile, obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale e integrante.

La violazione, da parte dei dipendenti della Società, delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello, costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti e sono affisse in luogo accessibile a tutti (in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 - c.d. "Statuto dei Lavoratori"); esse sono vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Ericsson IT Solutions & Services S.p.A., conformemente a quanto previsto dal citato art. 7 della legge n. 300/1970, dalle altre normative speciali applicabili e dai contratti collettivi di lavoro applicabili (in particolare: CCNL Terziario e CCNL Metalmeccanici Industria.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai citati CCNL, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- richiamo verbale/biasimo inflitto verbalmente;
- ammonizione scritta/biasimo inflitto per iscritto;
- multa non superiore, a secondo dei CCL applicati, all'importo di tre o quattro ore di retribuzione base/normale;

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo, a seconda dei CCNL applicati, di tre/dieci giorni;

- licenziamento con preavviso;

- licenziamento senza preavviso.

Per ogni notizia di violazione del Modello, sarà promossa e svolta un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa, che sarà condotta dalle competenti Funzioni aziendali (v. oltre). In particolare, nella fase di accertamento sarà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva, in applicazione dei CCNL applicati.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste in materia di provvedimenti disciplinari dal ripetuto art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dai citati CCNL.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management di Ericsson IT Solutions & Services S.p.A.. Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è l'Amministratore unico, che si può avvalere della Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Ericsson Telecomunicazioni S.p.A.; il procedimento disciplinare potrà essere attivato anche su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

L'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare, per le valutazioni di competenza (in particolare: verifica dell'adeguatezza e funzionamento del sistema disciplinare).

4.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni

Fermi restando gli obblighi in capo a Ericsson IT Solutions & Services S.p.A. derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredati dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di "**richiamo verbale/biasimo inflitto verbalmente**" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, salvo quanto previsto in materia di "operazioni in deroga", ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

2. Incorre nel provvedimento di "**ammonizione scritta/biasimo inflitto per iscritto**" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello (salvo, sempre, quanto previsto riguardo alle "operazioni in deroga") o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

3. Incorre nel provvedimento di "**multa non superiore all'importo di tre/quattro ore di retribuzione base/normale**", il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

4. Incorre nel provvedimento della "**sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre/dieci giorni**" il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

5. Incorre nel provvedimento del "**licenziamento con preavviso**" il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al precedente punto 4. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società.

6. Incorre nel provvedimento del "**licenziamento senza preavviso**" il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate tenendo anche conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;

- delle mansioni del lavoratore;

- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa di Ericsson ITSS di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;

- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;

- al grado di intenzionalità del suo comportamento;

- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, una volta accertata la responsabilità dell'autore della violazione, Ericsson IT Solutions & Services S.p.A. adotta nei confronti dei responsabili la sanzione ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL applicabile ai dirigenti. Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa. Le suddette infrazioni saranno accertate, e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati, secondo quanto previsto nel CCNL e nelle procedure aziendali, con adeguata informativa all'Organismo di Vigilanza.

4.4 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dell'Amministratore unico, l'Organismo di Vigilanza informerà senza ritardo il Collegio sindacale affinché questo inviti l'Amministratore unico a convocare l'Assemblea, ovvero vi provveda autonomamente ex art. 2406 c.c., in caso di inottemperanza, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

4.5 Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Amministratore unico, su richiesta del Collegio sindacale e/o dell'Organismo di Vigilanza, dovrà provvedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

4.6 Misure nei confronti di partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori

Nei contratti e negli accordi stipulati e stipulandi con partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Decreto, dal Codice Etico e dal Modello,agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, da parte degli stessi determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società (come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. n. 231/2001). Analoghe misure dovranno essere previste con riferimento ai contratti di servizi infragruppo.

5 Piano di formazione e comunicazione

5.1 Premessa

Ericsson IT Solutions & Services S.p.A. intende assicurare un'ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della propria organizzazione, dei principi e dei contenuti del Modello.

In particolare, obiettivo della Società è quello di facilitare e promuovere la conoscenza dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche a tutti coloro che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – in Italia o all'estero – per il conseguimento degli obiettivi di Ericsson IT Solutions & Services S.p.A. in forza di rapporti contrattuali. L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda della posizione e del ruolo dei destinatari cui essa si rivolge, dovrà, quindi, in ogni caso, essere improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche e comportamentali che devono ispirare le loro azioni.

Spetterà all'Organismo di Vigilanza monitorare l'attività di comunicazione e formazione.

5.2 Dipendenti e componenti degli organi sociali

Ogni dipendente è tenuto a: (i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello; (ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; (iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, osservando e verificando il Modello stesso e tutte le procedure aziendali, segnalando eventuali carenze riscontrate e adottando ogni iniziativa al riguardo (es.: revisione delle procedure aziendali, ecc.).

Il Modello è comunicato ai dipendenti tramite e-mail e/o fax e/o posta e/o consegna brevi manu (con indicazione relativa alla circostanza che il Modello è da ritenersi vincolante per tutti i dipendenti); i dipendenti sottoscrivono apposito modulo a conferma della ricezione.

Il Modello è comunicato ai componenti degli organi sociali di Ericsson IT Solutions & Services S.p.A. tramite e-mail e/o fax e/o posta e/o consegna brevi manu. Ciascun componente sottoscrive apposito modulo a conferma della ricezione.

Le predette dichiarazioni sono archiviate e conservate dall'Organismo di Vigilanza.

La documentazione costituente il Modello e il Codice Etico è, altresì, resa disponibile a tutti i dipendenti sul sito Intranet della Società e con altre adeguate iniziative.

Il Codice disciplinare (costituito dalle disposizioni in materia disciplinare del CCNL applicato, dal presente documento, dal Codice Etico aziendale e dalle altre disposizioni interne in materia) è affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, della citata Legge n. 300/1970.

5.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Ericsson IT Solutions & Services S.p.A. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società, pur senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, agenti e consulenti, distributori, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi). A tal fine, ai soggetti terzi più significativi la Società fornirà il presente documento e il Codice Etico. Ai terzi cui saranno consegnati tali documenti sarà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento degli stessi e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

Tenuto conto delle finalità del Modello, Ericsson IT Solutions & Services S.p.A. valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a terzi (ad esempio fornitori), non riconducibili alle figure sopra indicate, e più in generale al mercato, anche attraverso la pubblicazione del Modello e del Codice Etico sul sito Internet aziendale (anche per estratto).

5.4 Attività di formazione

Tutti i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, sono tenuti a partecipare a specifiche attività formative.

La Società deve perseguire, attraverso un adeguato Piano formativo rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

Il Piano formativo deve essere articolato, in relazione ai contenuti e alle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione e i relativi contenuti devono essere articolati secondo moduli distinti per destinatari in relazione al livello e al ruolo organizzativo di ciascuno:

- **per responsabilità** (dirigenti, responsabili di Struttura, risorse con deleghe specifiche, altri dipendenti), anche da erogare secondo una logica *top-down* al fine di garantire adeguato e pervasivo processo di trasmissione della conoscenza;

- **per ruolo professionale** in relazione alle attività svolte con particolare riguardo ai ruoli che svolgono attività specifiche o "sensibili" ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (componenti dell'Organismo di Vigilanza e collaboratori, ruoli di controllo interno, ruoli di coordinamento, etc.):

- **neoassunti e nuovi incarichi**: particolare attenzione deve essere dedicata sia ai nuovi assunti (deve essere previsto modulo formativo in materia da includere nel set formativo iniziale obbligatorio) sia al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi/ruoli, in particolare se relativi a ruoli/attività specifiche o "sensibili".

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente a oggetto la normativa di riferimento (D.Lgs. n. 231/2001 e disposizioni riguardanti i reati presupposto: v. Allegati A.4 e A.5) nonché il Modello e il suo funzionamento;

- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi che, avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, delle relative modalità attuative e dei presidi di controllo.

L'attività formativa sarà svolta attraverso differenti modalità di erogazione:

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici all'interno di sessioni formative standard già adottate, a seconda del contenuto e dei destinatari;

- *e-learning*, attraverso un modulo relativo alla parte istituzionale per tutti i dipendenti, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa (esterna e interna) e del Modello, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es.: estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurandone l'obbligatorietà di fruizione.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale.

Sarà cura dell'Organismo verificare la completa attuazione del piano di formazione e, attraverso la Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Ericsson Telecomunicazioni S.p.A., raccogliere le evidenze relative all'effettiva partecipazione ai programmi di formazione, conservandole negli appositi archivi; lo stesso OdV effettua controlli periodici sul grado di conoscenza, da parte dei dipendenti, della normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti e del Modello.

6 Adozione del Modello – Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello

6.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve redigere un documento descrittivo delle attività di vigilanza attraverso il quale pianificare, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: (i) un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno; (ii) la determinazione delle cadenze temporali dei controlli; (iii) l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi; (iv) la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza si avvale sia del supporto della Funzione "SOX Compliance Management sia di altre strutture interne alla Società o della controllante, con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo nonché, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo e aggiornamento del Modello, di consulenti esterni.

Nel caso in cui la Società decida di avvalersi di consulenti esterni, questi dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche delle ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

6.2 Aggiornamento ed adeguamento

L'Amministratore unico delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza, in particolare, di:

a) violazioni delle prescrizioni del Modello;

b) revisione periodica del Modello anche in relazione a modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;

c) novità legislative e/o giurisprudenziali, con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato e alla disciplina inerenti i reati-presupposto;

d) modifiche alle Linee guida di categoria inerenti l'adozione e/o l'aggiornamento del Modello;

e) esito delle verifiche interne.

L'adozione e/o l'aggiornamento delle procedure operative concernenti le aree/attività a rischio compete ai Responsabili di Funzione (process owners/Key officers).

Una volta approvate, le modifiche e le novità apportate al "Sistema 231" (costituito da: Modello, procedure, attività formative e informative, attività di verifica interna, ecc.) sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, per le attività di propria competenza.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, a informare l'Amministratore unico circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o l'adeguamento del Modello.

L’Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all’organizzazione e al sistema di controllo, indirizzandole alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all’Amministratore unico.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale, da disporsi mediante delibera dell’Amministratore unico.