

RAI WAY S.P.A.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	3
1.1. La responsabilità “amministrativa” da reato delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.....	3
1.2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	10
2. RAI WAY S.P.A.	11
2.1. Descrizione dell’attività di Rai Way S.p.A.	11
2.2. Il Sistema di <i>Corporate Governance</i>	13
3. L’ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI RAI WAY	16
3.1. Finalità e scopi perseguiti con l’adozione del Modello.....	16
3.2. Struttura del Modello	18
3.3. Principi base del Modello	18
3.4. Destinatari e ambito d’applicazione	20
3.5. Approvazione del Modello	21
3.6. Modifiche e integrazioni del Modello	27
4. L’ORGANISMO DI VIGILANZA	27
4.1. Funzioni e struttura. Statuto.....	27
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L’ORGANISMO DI VIGILANZA	28
6. COMUNICAZIONI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA AL VERTICE AZIENDALE	29
7. WHISTLEBLOWING.....	30
8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	32
9. IL CODICE ETICO.....	33
10. SISTEMA DISCIPLINARE	34
10.1. Funzione del sistema disciplinare	34
10.2. Violazioni del Modello	34
10.3. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	35
10.4. Misure nei confronti dei Dirigenti.....	36
11. ULTERIORI MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	36
11.1. Misure nei confronti degli Amministratori.....	36
11.2. Misure nei confronti dei Sindaci	37
11.3. Misure nei confronti di collaboratori esterni, clienti/fornitori e <i>partner</i>	37

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. LA RESPONSABILITÀ “AMMINISTRATIVA” DA REATO DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA.

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

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

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

A tal fine basti osservare che tale responsabilità:

- sorge in connessione con il compimento di alcuni reati (e non di illeciti amministrativi);
- rientra nella cognizione del giudice penale ed è regolata da principi fondamentali del sistema penale;
- è autonoma, e persiste anche quando *“l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile”*, ovvero *“il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia”*, ai sensi dell'**art. 8** del Decreto.

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

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

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

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

Il novero dei **reati-presupposto**, contenuto nel testo originario del Decreto, è stato progressivamente ampliato¹.

Attualmente i gruppi di reati richiamati sono i seguenti:

- *“Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture”* (art. 24 del Decreto);
- *“Delitti informatici e trattamento illecito di dati”* (art. 24 bis del Decreto);
- *“Delitti di criminalità organizzata”* (art. 24 ter del Decreto);
- *“Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione”* (art. 25 del Decreto);
- *“Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”* (art. 25 bis del Decreto);
- *“Delitti contro l’industria e il commercio”* (art. 25 bis.1 del Decreto);
- *“Reati societari”* (art. 25 ter del Decreto);
- *“Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”* (art. 25 quater del Decreto);

¹ Secondo il costante insegnamento della giurisprudenza di legittimità, la dichiarazione di responsabilità degli enti impone un *doppio livello di legalità*: è necessario, cioè, che il fatto commesso dai soggetti riferibili dell'ente sia previsto da una legge entrata in vigore prima della commissione dello stesso e che tale reato sia previsto nel **tassativo** elenco dei reati presupposto. «Dal complesso delle norme del D.Lgs. n. 231 del 2001, infatti, emerge che il sistema italiano, a differenza di altri ordinamenti giuridici, non prevede una estensione della responsabilità da reato alle persone giuridiche di carattere generale, coincidente cioè con l'intero ambito delle incriminazioni vigenti per le persone fisiche, ma limita detta responsabilità soltanto alle fattispecie penali tassativamente indicate nel decreto stesso» (cfr. Cass., Sez. III. Pen., 9 luglio 2021-20 gennaio 2022, n. 2234; *Id.*, 7 ottobre 2008, n. 41329; Cass., Sez. Un. Pen., 30 gennaio 2014, n. 10561; Cass., Sez. VI Pen., 20 dicembre 2013-24 gennaio 2014, n. 3635); tuttavia, il principio di tassatività è stato messo in discussione da un recente orientamento interpretativo dottrinale emerso in relazione al reato presupposto di autoriciclaggio.

- “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili” (art. 25 *quater*1 del Decreto);
- “Delitti contro la personalità individuale” (art. 25 *quinquies* del Decreto);
- “Abusi di mercato” (art. 25 *sexies* del Decreto);
- “Reati di omicidio o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro” (art. 25 *septies* del Decreto);
- “Reati di ricettazione, riciclaggio, ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio” (art. 25 *octies* del Decreto);
- “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori” (art. 25 *octies*.1 del Decreto);
- “Delitti in materia di violazione del diritto d’autore” (art. 25 *novies* del Decreto);
- “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria” (art. 25 *decies* del Decreto);
- “Reati ambientali” (art. 25 *undecies* del Decreto);
- “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (art. 25 *duodecies* del Decreto);
- “Razzismo e Xenofobia” (art. 25 *terdecies* del Decreto);
- “Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati” (art. 25 *quaterdecies* del Decreto);
- “Reati tributari” (art. 25 *quinquiesdecies* del Decreto);
- “Contrabbando” (art. 25 *sexiesdecies* del Decreto);
- “Delitti contro il patrimonio culturale” (art. 25 *septiesdecies* del Decreto);
- “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici” (art. 25 *duodevicies* del Decreto);
- “Reati transnazionali” (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146).

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

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

Per la lettura del testo delle disposizioni in oggetto e l'analisi dei principali profili problematici di tipo interpretativo e applicativo, connessi alle fattispecie di reato richiamate, si rimanda al **Commentario** allegato.

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

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

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

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

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

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

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

Con specifico riguardo, poi, ai possibili autori dei reati-presupposto, si osserva che, tra le ipotesi criminose richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001, ve ne sono alcune che richiedono una particolare qualifica del soggetto attivo (si tratta dei cosiddetti reati propri), sì da indurre a ritenere che la condotta illecita possa essere realizzata unicamente da coloro che rivestono

un determinato ruolo o ricoprono una specifica funzione o incarico (*i.e.* i pubblici ufficiali o gli incaricati di pubblico servizio quanto al delitto di concussione, o gli amministratori, direttori generali, sindaci, liquidatori, soci conferenti quanto ai reati societari).

Tuttavia, ai sensi dell'art. 2639 c.c. il soggetto formalmente investito della qualifica o titolare della funzione prevista dalla legge è equiparabile sia a colui che è tenuto a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia a colui che esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla funzione o alla qualifica (*i.e.* l'amministratore "di fatto"). Si ricorda inoltre, in proposito, che l'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001 annovera, nell'ambito dei soggetti apicali, non solo coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente, ma altresì coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo di esso (**comma 1, lett. a**). Sicché l'assenza di una qualifica formale in capo all'autore del reato potrebbe, comunque, non comportare un'automatica esenzione di responsabilità.

Peraltro, gli stessi reati propri possono essere commessi da qualsiasi soggetto (dipendente o meno) in concorso con i soggetti qualificati ai sensi dell'art. 110 c.p.².

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

Secondo la Relazione al Decreto, la nozione di "*interesse*" ha fondamento soggettivo³, indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato; mentre il "*vantaggio*" fa riferimento alla oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell'ente.

L'interpretazione letterale della norma potrebbe indurre a ritenere che l'ente sia responsabile qualora consegua, mediante l'atto delittuoso, una qualsivoglia forma di utilità, anche di natura non economica; tuttavia, non manca chi sostiene che tale utilità debba trovare riflesso nel valore economico dell'azienda, il quale deve risultare incrementato per effetto del reato

² Al riguardo, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che «*ai fini dell'applicabilità dell'art. 117 c.p., che disciplina il mutamento del titolo del reato per taluno dei concorrenti, è necessaria, per l'estensione del titolo di reato proprio al concorrente extraneus, la conoscibilità della qualifica soggettiva del concorrente intraneus*» (cfr. Cass., Sez. VI Pen., 31 gennaio 2019, n. 25390).

³ Cfr., più di recente, Cass., Sez. IV Pen., 24 marzo 2021, n.12149. Al riguardo, si segnala il recente orientamento della Corte di Cassazione che sembra evidenziare la nozione di interesse anche in chiave oggettiva, valorizzando la componente finalistica della condotta (cfr. Cass., Sez. II Pen., 5 ottobre 2017 - 09 gennaio 2018, n. 295; Cass., Sez. IV Pen., 7 novembre 2019 - 29 gennaio 2020, n. 3731).

commesso. Secondo questa impostazione, quindi, la sussistenza del presupposto oggettivo, del vantaggio o dell'interesse della società, dovrebbe essere verificata in linea teorica, ponendo a confronto il valore del capitale economico dell'azienda, scaturito come conseguenza della commissione del reato, con quello "potenziale", ravvisabile nell'ipotesi in cui il reato non fosse stato commesso.

A ciò si aggiunga:

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

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

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

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

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

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

Le *sanzioni interdittive*⁴, invece, sono state previste in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente.

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

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

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

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

La *confisca* del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, viene sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, ai sensi dell'**art. 19** del D.Lgs. n. 231/2001.

⁴ Le sanzioni interdittive sono: interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi. Si segnala che la Legge 9 gennaio 2019, n. 3, recante "*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*" (c.d. Legge Spazzacorrotti) ha introdotto una disciplina specifica per l'applicazione delle sanzioni interdittive ad alcuni reati contro la P.A. (cfr. art. 25, commi 5 e 5 bis, D.Lgs. n. 231/2001).

L'**art. 53** del Decreto stabilisce inoltre che il giudice possa disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'**art. 19**.

1.2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

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

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

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

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

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

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

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere dei protocolli idonei ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- delineare uno specifico piano di gestione delle risorse finanziarie;

- sancire obblighi di informazione nei confronti dell'*Organismo di Vigilanza*;
- stabilire delle sanzioni disciplinari per il caso di violazione del modello o del codice etico emanato dall'ente.

2. RAI WAY S.P.A.

2.1. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI RAI WAY S.P.A.

Rai Way S.p.A. (d'ora in avanti, "Rai Way", o la "Società") ha per oggetto principale:

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

Rai Way, originariamente denominata Newco TD S.p.A. e allora controllata totalitariamente da Rai - Radiotelevisione italiana S.p.A. (d'ora in avanti "Rai") - ha avviato nel marzo 2000 la propria effettiva operatività, a seguito dell'efficacia del conferimento del ramo d'azienda ex "*Divisione Trasmissione e Diffusione*" di Rai medesima con conseguente assegnazione a Rai Way della sua rete di trasmissione e diffusione di segnali radiotelevisivi. Nell'atto di conferimento si è previsto l'impegno di Rai a stipulare con Rai Way un contratto di servizio. Conformemente a quanto sancito dalla allora vigente Concessione relativa all'esercizio del servizio pubblico radio televisivo, Rai è stata autorizzata ad avvalersi di Rai Way ai fini dello svolgimento delle attività inerenti all'installazione e all'esercizio degli impianti, essendo previsto che tra le attività del concessionario rientrassero l'installazione e l'esercizio tecnico

degli impianti destinati alla diffusione di programmi sonori e televisivi, e i connessi collegamenti di tipo fisso necessari per la produzione e distribuzione.

Rai Way, sin dal suddetto avvio delle proprie attività operative, si è impegnata in modo dinamico nella fornitura dei servizi relativi all'installazione, alla manutenzione e alla gestione di reti di telecomunicazioni e la prestazione di servizi di trasmissione, distribuzione e diffusione di segnali e programmi radiofonici e televisivi a favore di Rai e delle altre società del Gruppo a quest'ultima facente capo nonché di soggetti terzi.

Ad oggi, i relativi rapporti con Rai sono organicamente regolati da un apposito **Contratto di fornitura di servizio chiavi in mano (c.d. Contratto di servizio)** stipulato in data 31 luglio 2014, ai sensi del quale Rai Way fornisce a Rai medesima, su base esclusiva, un servizio "chiavi in mano", da erogarsi senza soluzione di continuità e comprendente complessivamente tutti i servizi, relativi e/o connessi allo sviluppo delle Reti di Comunicazione Elettronica e di telecomunicazione in generale e/o degli *standard* e delle tecnologie trasmissivi ad oggi esistenti, conosciuti e/o prevedibili, che siano necessari e/o utili per garantire: (i) la regolare trasmissione e diffusione, in Italia e all'estero, dei segnali di cui ai MUX assegnati a Rai in base alla normativa applicabile, comprensivi di contenuti audio e/o video di Rai e/o di terzi; (ii) la regolare trasmissione e diffusione, in Italia e all'estero, del segnale radiofonico e televisivo, con qualsiasi mezzo e/o tecnologia diffuso, relativo ai contenuti audio e/o video facenti capo a Rai medesima (sia prodotti internamente che, in tutto o in parte, a mezzo terzi); nonché (iii) il regolare assolvimento degli obblighi di Servizio Pubblico di Rai (tra i quali rientrano servizi nel campo dell'innovazione tecnologica; servizi di ricerca; servizi di gestione dei rapporti con gli utenti).

In virtù del medesimo suddetto Contratto di servizio, Rai Way è coinvolta nella realizzazione di alcuni dei compiti affidati a Rai anche dalla vigente Convenzione - approvata con DPCM 28 aprile 2017 e sostitutiva della precedente già citata Concessione - tra lo Stato Italiano e Rai stessa quale concessionaria del servizio pubblico radiotelevisivo (ove è stata, tra l'altro, confermata l'autorizzazione per Rai di avvalersi di Rai Way), compiti specificati quindi nel conseguente contratto di servizio stipulato da Rai con il Ministero dello Sviluppo Economico.

In data 19 novembre 2014 le azioni ordinarie di Rai Way sono state quotate sul Mercato Telematico Azionario della Borsa Italiana S.p.A., Rai mantenendo comunque una partecipazione di controllo, ai sensi dell'art. 2359, comma 1, c.c., nel capitale di Rai Way. Quest'ultima ha mantenuto la soggezione ad attività di direzione e coordinamento di Rai, oggetto di un apposito nuovo regolamento.

2.2. IL SISTEMA DI *CORPORATE GOVERNANCE*

Rai Way, quale società emittente azioni quotate, si è dotata di un sistema di governo societario in linea con le previsioni normative e regolamentari ad essa applicabili, anche conforme pressoché integralmente con le disposizioni del *Codice di Corporate Governance delle Società Quotate*: si evidenziano il ruolo centrale del *Consiglio di Amministrazione*, la corretta gestione delle situazioni di conflitto di interessi, l'efficienza del sistema di controllo interno e la trasparenza nei confronti del mercato.

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

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

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

L'Assemblea

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

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

L'*Assemblea* ordinaria approva, *inter alia*, il bilancio e delibera sulla distribuzione degli utili, nomina gli amministratori e i sindaci e conferisce l'incarico di revisione legale dei conti alla

Società di Revisione, stabilendone i compensi. Essa, inoltre, delibera in materia di politiche di remunerazione e incentivazione ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente.

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

Il Consiglio di Amministrazione

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

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

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

La *governance* di Rai Way consta altresì del *Comitato Controllo e Rischi per la Sostenibilità* e del *Comitato Remunerazione e Nomine*.

Il Comitato Controllo e Rischi per la Sostenibilità

Il *Comitato Controllo e Rischi per la Sostenibilità* è un comitato interno al *Consiglio di Amministrazione* composto, in coerenza con il *Codice Corporate Governance delle Società Quotate* e

⁵ Rai Way provvede alle nomine alla carica di amministratore e ad altri specifici incarichi consiliari, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, e delle previsioni statutarie applicabili, e in coerenza con le previsioni del *Codice Corporate Governance delle Società Quotate*, come adottato dalla Società.

In particolare, il *Consiglio di Amministrazione* e l'*Assemblea degli Azionisti*, per quanto di rispettiva competenza, sono formalmente identificati dalla legge quali soggetti coinvolti nella nomina dei componenti dell'organo amministrativo e di altri incarichi consiliari. In tale processo sono inoltre coinvolti, in particolare, il *Collegio Sindacale*, in funzione della preventiva approvazione delle nomine per cooptazione, e il *Comitato Remunerazione e Nomine* in virtù dei compiti a quest'ultimo assegnati in base al *Codice Corporate Governance delle Società Quotate*, come adottato dalla Società.

l'art. 3 del regolamento Parti Correlate, e così come previsto dal regolamento del *Consiglio di Amministrazione*, da tre (3) amministratori indipendenti, dotati di adeguata professionalità in materia di *governance* aziendale e di controlli interni, nonché in grado di esercitare autonomia di giudizio nello svolgimento dei compiti ad esso affidati.

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

Il Comitato Remunerazione e Nomine

Il *Comitato Remunerazione e Nomine* è un comitato interno al *Consiglio di Amministrazione*, composto in coerenza con il *Codice Corporate Governance delle Società Quotate*, da tre (3) amministratori indipendenti con funzioni consultive e propositive in materia, *inter alia*, di remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Collegio Sindacale

Il *Collegio Sindacale* è l'organo di controllo di Rai Way ed è composto da tre (3) componenti effettivi e due (2) supplenti. I Sindaci sono nominati dall'*Assemblea* mediante il meccanismo del voto di lista al fine di garantire la presenza di un Sindaco eletto dalla minoranza, quale Presidente, nonché il rispetto delle disposizioni in materia di equilibrio tra generi (maschile e femminile).

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

L'Organismo di Vigilanza

L'*Organismo di Vigilanza* è costituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001.

La Società di Revisione

La *Società di Revisione* rappresenta l'organo di controllo esterno alla società cui sono demandate le funzioni di controllo legale dei conti. In particolare, la *Società di Revisione* è tenuta a

verificare, nel corso dell'esercizio, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili, nonché ad esprimere con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio e sul bilancio consolidato.

3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI RAI WAY

3.1. FINALITÀ E SCOPI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

L'impegno di Rai Way è volto ad assicurare un servizio di livello elevato, anche grazie alla costante manutenzione degli impianti e agli investimenti nella ricerca tecnologica.

La principale attività posta in essere è infatti strettamente correlata all'esecuzione della suddetta Convenzione con cui è stato assegnato da ultimo a Rai – quale concessionaria del pubblico servizio radiotelevisivo - il compito:

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

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

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

Anche alla luce della stretta inerenza rispetto agli obiettivi pubblici sottesi alla Convenzione stipulata tra lo Stato Italiano e la Rai, l'azione di Rai Way si svolge anche conformemente alla normativa applicabile, in modo da assicurare una conduzione degli affari trasparente e corretta e un esercizio etico dell'impresa.

In tale contesto, Rai Way ha ritenuto opportuno adeguarsi alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, istituendo il proprio *Organismo di Vigilanza* con delibera del *Consiglio di Amministrazione* del 15 giugno 2006, approvando il relativo Statuto con delibera del *Consiglio*

di Amministrazione del 21 settembre 2006, nonché adottando la prima edizione del presente Modello in data 19 dicembre 2006.

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

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

- di un Modello Organizzativo, compatibile e coerente con quello "Rai", e tuttavia, attagliato alla singola realtà aziendale;
- di un autonomo Organismo di Vigilanza, deputato anche a dialogare con quello istituito presso la Capogruppo e, se ritenuto opportuno, a coordinarsi con gli Organismi costituiti presso le altre società del Gruppo, secondo le modalità stabilite dall'Organismo di Rai.

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

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

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

3.2. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La **Parte Generale**, costituita dal presente documento, descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. n. 231/2001, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'*Organismo di Vigilanza*, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare.

La **Parte Speciale** ha lo scopo di definire i principi di comportamento e le regole di gestione che tutti i Destinatari del Modello dovranno seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività ivi svolte e considerate "a rischio", la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, nonché di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione di dette attività.

La *Parte Speciale*, tenendo conto dei risultati dell'attività di mappatura dei rischi, affronta i rischi così emersi individuando, dapprima, tutti i processi aziendali sensibili ai reati rilevanti, quindi, stabilendo in relazione ad ogni singolo processo tutti i presidi organizzativi volti a prevenire tutti i reati rilevanti configurabili nell'ambito del processo stesso.

3.3. PRINCIPI BASE DEL MODELLO

Il presente Modello tiene conto e si conforma:

1. alle indicazioni contenute nel **D.Lgs. n. 231/2001**;
2. alle vigenti "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*" (di seguito, anche "Linee Guida") elaborate da *Confindustria*⁶, le quali ritengono che un adeguato sistema di controllo preventivo debba essere composto da:
 - *un codice etico*. L'effettiva attuazione del Modello si deve infatti fondare sull'adozione di principi etici, i quali possano scongiurare la commissione delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
 - *un sistema organizzativo*. Il sistema organizzativo, al fine di risultare funzionale al Modello, deve essere formalizzato e chiaro, in particolar modo per quel

⁶ Da ultimo aggiornate nel mese di giugno 2021.

che attiene all'attribuzione di responsabilità, alle deleghe di funzioni, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti attribuiti, con la specifica previsione di principi di controllo;

- *procedure manuali ed informatiche*. Le attività svolte dall'ente devono essere regolamentate prevedendo idonei punti di controllo, anche attraverso la separazione di compiti tra i vari soggetti che agiscono nei processi a rischio. Un esempio specifico di separazione di compiti finalizzata al controllo è rappresentato dall'area della gestione finanziaria, laddove il controllo avviene attraverso i consolidati sistemi della pratica amministrativa, con particolare attenzione ai flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali;
- *chiari poteri autorizzativi e di firma*. È necessario che questi poteri siano assegnati coerentemente con le responsabilità organizzative e gestionali e contengano una precisa indicazione dei limiti di spesa;
- *un sistema di controllo di gestione*. L'ente deve determinare adeguati indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato e i processi di *risk assessment* riferibili alle singole funzioni aziendali. Questo sistema deve essere in grado di segnalare, nel più breve tempo possibile, l'eventuale insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- *un sistema di comunicazione e formazione del personale*. Per l'effettivo funzionamento del Modello Organizzativo, redatto tenendo conto delle peculiarità dell'ente, occorre che il codice etico, il Modello stesso, nonché gli altri strumenti come i poteri organizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto ciò che renda più trasparenti le attività dell'ente siano portati a conoscenza del personale per quanto rilevante. La comunicazione deve essere efficace, autorevole, diffusa capillarmente, chiara e dettagliata. Parte integrante e fondamentale del Modello Organizzativo è inoltre rappresentata dalla formazione del personale che agisce nelle aree a rischio, al fine di rendere palesi le motivazioni e le finalità che ispirano le regole fissate nel Modello Organizzativo;

3. al **D.Lgs. n. 81/2008** e ss.mm.ii., recante “*Attuazione dell’art. 1 L. 3.08.2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*” (c.d. Testo Unico sulla Sicurezza), e, in particolare, all’art. 30 del predetto Decreto che, tra l’altro, al comma 5, rinvia, in sede

- di prima applicazione, ai modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee Guida Uni-Inail per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 ovvero al sistema *British Standard* OHSAS 18001/2007;
4. al **Codice Etico**⁷, che esprime, in particolare, principi e responsabilità di natura etica che Rai Way assume espressamente nei confronti degli *stakeholder* con i quali interagisce nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività;
5. ai **principi gestione aziendale** (c.d. *corporate governance*), esistenti nell'ambito della Società e, ove rilevanti, del Gruppo di appartenenza.

3.4. DESTINATARI E AMBITO D'APPLICAZIONE

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

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

Tali soggetti sono pertanto tenuti all'osservanza del presente Modello, che si impone, altresì, a tutti coloro i quali, pur non facendo parte della Società, operino per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi di Rai Way (collaboratori esterni, clienti/fornitori, *partners*, *etc.*).

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

- sono titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle ad esempio di rappresentante legale, amministratore, direttore generale;
- svolgono funzioni di direzione in veste di responsabili di specifiche Strutture;
- seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitano nei fatti attività di gestione e controllo della Società. La previsione, di portata residuale, è finalizzata a conferire rilevanza al dato fattuale, in modo da ricomprendere, tra gli autori dei reati da cui può derivare la responsabilità della Società, non soltanto l'amministratore di fatto (ovvero

⁷ L'attuale edizione del Codice Etico della Società – in vigore dal 31 gennaio 2019, a seguito di relativa approvazione del *Consiglio di Amministrazione* - è coerente con il Codice Etico adottato da Rai e ad esso allineato, fatti salvi, in particolare, taluni adattamenti in funzione delle specifiche attività di Rai Way nonché della sua organizzazione e natura di emittente azioni quotate su un mercato regolamentato.

colui che esercita in concreto, senza averne la qualifica, poteri corrispondenti a quelli dell'amministratore), ma anche ad esempio il socio azionista di maggioranza che sia in grado di imporre la propria strategia aziendale e il compimento di determinate operazioni, anche nell'ambito di una società controllata, comunque agendo, attraverso qualsiasi forma idonea di controllo, sulla gestione concreta dell'ente.

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

3.5. APPROVAZIONE DEL MODELLO

L'approvazione della prima edizione del Modello

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

L'approvazione della seconda edizione del Modello

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

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

Una volta rilevata dall'*Organismo di Vigilanza* la necessità di procedere ad una revisione del Modello, per le surricordate ragioni (mutato assetto organizzativo aziendale ed intervenute integrazioni della norma), è stato istituito un nuovo Gruppo di lavoro, costituito da uno dei componenti dell'*Organismo di Vigilanza*, da risorse della Struttura *Legale* di Rai Way e da consulenti esterni. È stata quindi analizzata la situazione aziendale, mediante l'esame del materiale rilevante (organigramma, sistema di deleghe e procure, disposizioni organizzative relative ai processi più rilevanti, documentazione in materia di sicurezza sul lavoro, *etc.*), in modo da rendere il Modello coerente all'effettivo contesto di riferimento, ed idoneo a prevenire la commissione anche delle tipologie di reati da ultimo contemplati dal Decreto.

Con delibera del *Consiglio di Amministrazione* del 29 luglio 2008, Rai Way ha quindi adottato una seconda edizione del Modello.

L'approvazione della terza edizione del Modello

Successivamente, a fronte dell'ampliamento del novero dei reati-presupposto di cui al Decreto, in data 25 novembre 2011, il *Consiglio di Amministrazione* ha approvato la terza versione del Modello.

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

L'approvazione della quarta edizione del Modello

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

In questo caso, unitamente alle modalità di revisione e aggiornamento del documento usate nelle due precedenti occasioni, si è aggiunta una specifica attività di intervista dei soggetti ritenuti rilevanti in relazione allo specifico oggetto di aggiornamento del Modello e di revisione della mappatura (reati ambientali).

L'approvazione della quinta edizione del Modello

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

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

L'approvazione della sesta edizione del Modello

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

Si è proceduto in particolare svolgendo una nuova serie di interviste con tutti i responsabili di funzione prestando particolare attenzione ai delitti in materia di abusi di mercato che, naturalmente a seguito della quotazione in Borsa delle azioni emesse dalla Società, hanno assunto maggiore rilevanza e, conseguentemente, ad un aggiornamento della relativa parte Speciale.

In data 12 marzo 2015 il *Consiglio di Amministrazione* ha quindi approvato la sesta versione del Modello.

L'approvazione della settima edizione del Modello

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

L'approvazione della ottava edizione del Modello

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

L'approvazione della nona edizione del Modello

Inoltre, ulteriori modifiche legislative, succedutesi in materia (tra cui il reato di corruzione tra privati e l'introduzione dell'istigazione alla corruzione, i reati in materia di immigrazione, razzismo e xenofobia), e il *Whistleblowing*, sono state recepite con l'approvazione da parte del *Consiglio di Amministrazione*, della nuova edizione del Modello Parte Generale e Parte Speciale, in data 17 aprile 2018.

Successivamente nel mese di luglio 2018 è stata aggiornata, nell'ambito di tale edizione, l'indicazione circa la composizione dell'*Organismo di Vigilanza*.

L'approvazione della decima edizione del Modello

Il Modello è stato aggiornato in relazione ai nuovi interventi legislativi (tra cui, in particolare, la modifica dei reati di abuso di Informazioni Privilegiate e di manipolazione del mercato, l'introduzione del reato di traffico di influenze illecite, l'inserimento dei reati in materia di

competizioni sportive) e rivisto, in particolare, nella struttura della Parte Speciale, al fine di rendere le relative prescrizioni di ancor più agevole comprensione e fruizione pratica.

La nuova edizione del Modello è stata approvata dal *Consiglio di Amministrazione* in data 30 gennaio 2020.

L'approvazione della undicesima edizione del Modello

A seguito dell'inclusione nell'elenco dei reati-presupposto di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 ed in particolare all'art. 25 *quinquiesdecies* di quest'ultimo, dei *Reati tributari* (*i.e.* dichiarazioni fraudolente mediante fatture per operazioni inesistenti o altri artifici; emissione di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti; occultamento o distruzione di documenti contabili e sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte - rispettivamente *ex artt.* 2 e 3, 8, 10 e 11 D.Lgs. n. 74/2000), si è provveduto ad aggiornare ulteriormente il Modello.

La nuova versione è stata approvata dal *Consiglio di Amministrazione* in data 30 luglio 2020.

L'approvazione della dodicesima edizione del Modello

Il Modello è stato aggiornato a seguito dell'emanazione del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 il quale, dando attuazione alla Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. "*Direttiva PIF*"), ha ulteriormente ampliato il novero dei reati-presupposto, introducendo nel *corpus* del D.Lgs. n. 231/2001 nuovi reati, in particolare, all'art. 25 *quinquiesdecies* taluni reati tributari (*i.e.* dichiarazione infedele, omessa dichiarazione, indebita compensazione), ove commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un valore non inferiore a dieci milioni di euro; all'art. 25 i delitti di peculato, di peculato mediante il profitto dell'errore altrui e di abuso d'ufficio ove commessi ai danni degli interessi finanziari dell'Unione Europea; all'art. 24 i reati di frode nelle pubbliche forniture e di frode comunitaria nel settore agricolo, e, infine, i reati di contrabbando contemplati nel D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 e di cui al nuovo art. 25 *sexiesdecies*. Il D.Lgs. n. 75/2020 ha altresì apportato, sempre in ottica comunitaria, alcune modifiche a reati già presenti nel catalogo di cui al D.Lgs. n. 231/2001 (*i.e.* indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato *ex art.* 316 *ter* c.p. e truffa aggravata *ex art.* 640, comma 2 n. 1, c.p.).

Il Modello è stato, altresì, oggetto di integrazione e aggiornamento con l'introduzione di previsioni inerenti alla prevenzione e gestione dei rischi connessi ad un'emergenza

epidemiologica⁸.

La nuova edizione del Modello è stata approvata dal *Consiglio di Amministrazione* in data 11 febbraio 2021.

L'approvazione della tredicesima edizione del Modello

Il Modello è stato oggetto di un ulteriore aggiornamento a seguito dell'emanazione delle nuove *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*, da parte di Confindustria nel giugno 2021, e dei successivi plurimi interventi legislativi che hanno interessato il D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, con il D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184 e la Legge 9 marzo 2022, n. 22, è stato ampliato il catalogo dei reati-presupposto, con l'introduzione, rispettivamente, dell'art. 25 *octies*.1 (*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*) e degli artt. 25 *septiesdecies* (*Delitti contro il patrimonio culturale*) e 25 *duodevices* (*Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*).

Inoltre, sono state apportate importanti modifiche ad alcuni reati-presupposto già contemplati dal Decreto, tra i quali, principalmente, i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio di cui all'art. 25 *octies* (D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 195), gli abusi di mercato di cui all'art. 25 *sexies* (Legge 23 dicembre 2021, n. 238) e alcuni reati previsti dall'art. 24 (Legge 28 marzo 2022, n. 25) (*i.e.* malversazione di erogazioni pubbliche *ex art.* 316 *bis* c.p., indebita percezione di erogazioni pubbliche *ex art.* 316 *ter* c.p. e truffa aggravata *ex art.* 640, comma 2 n. 1, c.p.).

In data 27 luglio 2022 il *Consiglio di Amministrazione* ha approvato la nuova edizione del Modello.

L'approvazione della quattordicesima edizione del Modello

Il Modello è stato oggetto di aggiornamento a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023 recante l'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 - riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone

⁸ Previsioni adottate anche avendo a riferimento le indicazioni fornite da Confindustria in merito all'emergenza sanitaria da Covid 19.

che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali - e del recente intervento legislativo che ha interessato il D.Lgs. n. 231/2001, con riferimento, in particolare, all'introduzione del reato di *False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare* (art. 54 D.Lgs. n. 19/2023), aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023 tra i reati societari di cui all'art. 25 *ter* del Decreto 231.

In data 27 luglio 2023 il *Consiglio di Amministrazione* ha approvato la nuova edizione del Modello.

L'approvazione della quindicesima edizione del Modello

Il Modello è stato oggetto di aggiornamento a seguito, oltre che di recenti modifiche organizzative aziendali, dell'applicazione alla Società di nuovi reati, tra cui *Turbata libertà degli incanti* (art. 353 c.p.) e *Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente* (art. 353 *bis* c.p.), previsti dall'art. 24 del Decreto 231, nonché *Trasferimento fraudolento di valori* (art. 512 *bis* c.p.) di cui all'art. 25 *octies.1* del Decreto 231.

In data 31 gennaio 2024 il *Consiglio di Amministrazione* ha approvato la nuova edizione del Modello.

L'approvazione della sedicesima edizione del Modello

Il Modello è stato oggetto di aggiornamento a seguito di modifiche organizzative aziendali e di interventi normativi in materia di reati-presupposto, tra cui la modifica del reato di *Trasferimento fraudolento di valori* (art. 512 *bis* c.p.) di cui all'art. 25 *octies.1* del D.Lgs. n. 231/2001, la revisione dei reati informatici di cui all'art. 24 *bis* del Decreto 231, l'introduzione del nuovo reato di *Indebita destinazione di denaro o cose mobili* (art. 314 *bis* c.p.), la modifica del reato di *Traffico di influenze illecite* (art. 346 *bis* c.p.) e l'abrogazione dell'*Abuso d'ufficio* (art. 323 c.p.), previsti dall'art. 25 del Decreto 231, nonché la revisione dei reati di contrabbando di cui all'art. 25 *sexiesdecies* del Decreto e il contestuale inserimento, nello stesso articolo, delle fattispecie penali "*in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi*" per effetto del D.Lgs. 26 settembre 2024, n. 141.

In data 19 febbraio 2025 il *Consiglio di Amministrazione* ha approvato la nuova edizione del Modello.

3.6. MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Il presente Modello deve essere costantemente aggiornato a seguito:

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

Le modifiche e/o integrazioni del Modello sono adottate anche in base ad indicazioni provenienti dall'*Organismo di Vigilanza* e comunque previamente sottoposte a quest'ultimo.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. FUNZIONI E STRUTTURA. STATUTO.

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

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

L'*Organismo di Vigilanza* di Rai Way viene nominato dal *Consiglio di Amministrazione*.

Rai Way, dopo aver verificato l'eventuale esistenza, nell'ambito del disegno organizzativo aziendale, di una struttura idonea a rivestire il ruolo di *Organismo di Vigilanza*, lo ha individuato come un organo collegiale, composto da un membro interno e da due membri esterni.

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

La composizione dell'*Organismo di Vigilanza* risponde ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria.

Infatti, l'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001, prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

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

- **autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali e privo di compiti operativi i quali ultimi, qualora attribuiti, potrebbero minarne l'obiettività di giudizio;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e competenze che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata⁹;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di **struttura costituita *ad hoc* e dedicata** all'attività di vigilanza sul Modello, nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Su proposta dell'*Organismo di Vigilanza*, il *Consiglio di Amministrazione* adotta un documento denominato "**Statuto dell'Organismo di Vigilanza di Rai Way S.p.A.**", da ritenere a ogni effetto parte integrante del presente Modello.

Nello svolgimento dei compiti e delle funzioni affidati, l'*Organismo di Vigilanza* collabora e si coordina con gli altri organi di controllo interno (tra cui il *Collegio Sindacale*, il *Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità* e il *Responsabile Internal Audit*), anche attraverso la trasmissione di flussi informativi e lo svolgimento di incontri, nel rispetto dell'autonomia e indipendenza di ciascuno.

5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Fermo restando quanto previsto e richiamato in materia di Whistleblowing al successivo paragrafo 7, in ambito aziendale deve essere portata a conoscenza dell'*Organismo di Vigilanza*

⁹ L'*Organismo di Vigilanza* potrà, in ipotesi di necessità di specifiche competenze tecniche, avvalersi anche della consulenza di professionisti esterni.

ogni informazione attinente all'applicazione e al funzionamento del Modello, a qualsiasi notizia concernente la possibile commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 nonché ai comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello stesso e dal Codice Etico della Società.

In particolare, ai sensi del Codice Etico e del presente Modello, i Responsabili di Struttura, anche quali Responsabili Interni per le attività sensibili, sono tenuti a comunicare le informazioni rilevanti, afferenti alle aree di rischio di propria competenza, attraverso le modalità stabilite dalla procedura interna dedicata.

Fermo restando la facoltà del *Collegio Sindacale* di rendere informative all'*Organismo di Vigilanza* rilevanti rispetto alle attività da quest'ultimo svolte, sono previste, in particolare, diverse tipologie di flussi informativi oggetto di comunicazione:

- *Schede di Evidenza*, nella forma di *report* riepilogativi delle operazioni svolte dalla singola Struttura in rapporto con la Pubblica Amministrazione e enti privati;
- *Flussi informativi periodici* (su base semestrale o annuale) inerenti a dati e informazioni specifici della gestione operativa della singola Struttura;
- *Flussi informativi ad evento*, ovvero inerenti a situazioni/eventi/fatti che possono verificarsi nell'ambito delle attività gestite dalla Struttura, oggetto di comunicazione tempestiva o periodica in relazione alla criticità/rilevanza dell'informazione.

L'*Organismo di Vigilanza* ha cura di verificare costantemente il flusso di informazioni ricevute, anche attraverso canali informativi dedicati (al riguardo utilizzando anche un apposito indirizzo di posta elettronica odvrainway@rainway.it).

6. COMUNICAZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AL VERTICE AZIENDALE E AL COLLEGIO SINDACALE

L'*Organismo di Vigilanza* redige semestralmente una Relazione, in cui comunica:

- le proprie eventuali osservazioni sulla effettività ed efficacia del Modello, con indicazione di conseguenti possibili integrazioni e/o modifiche;
- l'eventuale necessità di aggiornamento a seguito degli interventi operati a livello legislativo ovvero nell'assetto societario e organizzativo;
- una sintesi degli esiti delle rilevazioni effettuate e, se del caso, di possibili azioni correttive/preventive a riguardo.

L'*Organismo*, inoltre, è tenuto a comunicare al *Collegio Sindacale* eventuali carenze riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello Organizzativo.

7. WHISTLEBLOWING

Rai Way ha adottato, ai sensi dell'art. 6, comma 2 *bis*, del D.Lgs. n. 231/2001 e in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali: di seguito anche “Normativa *Whistleblowing*”)¹⁰ specifiche disposizioni in materia di gestione delle segnalazioni di condotte illecite o di violazioni rispetto a normative nazionali ed europee, nonché di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e di violazioni del Modello ex D.Lgs. n. 231/2001, del Codice Etico aziendale, che ne costituisce parte integrante, e della Policy Anticorruzione che contiene misure integrative del Modello.

In particolare, è prevista l'adozione di canali interni di comunicazione che consentano ai soggetti legittimati¹¹ di presentare alla Funzione *Internal Audit*¹² di Rai Way, a tutela dell'integrità della Società o dell'interesse pubblico, segnalazioni di condotte illecite o di violazioni di cui tali soggetti siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo; i suddetti canali sono, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante¹³, della persona coinvolta (c.d. soggetto segnalato) e della persona comunque

¹⁰ Sentite le rappresentanze/organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del D.Lgs. n. 81 del 2015.

¹¹ Ossia: dipendenti della Società, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa per la Società, dipendenti e collaboratori dei fornitori di lavori, beni e servizi in favore della stessa, volontari e tirocinanti (anche non retribuiti), gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto. La tutela del soggetto segnalante si applica anche quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

¹² Intesa nel suo insieme ovvero in componenti specificamente individuati ivi compreso in ogni caso il Responsabile della stessa.

¹³ E dell'eventuale “facilitatore”, ossia la persona fisica che assiste il soggetto segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione. Nel caso in cui la segnalazione abbia come soggetto segnalato taluno dei componenti della Funzione *Internal Audit*, la gestione della segnalazione sarà di competenza del Presidente dell'*Organismo di Vigilanza*.

In particolare, le segnalazioni possono essere inviate:

- tramite piattaforma informatica dedicata, da considerare in via preferenziale, anche per una segnalazione in forma orale attraverso il sistema di messagistica vocale ivi presente, accedendo dal seguente link: <https://raiway.segnalazioni.net>¹⁴ e seguendo le istruzioni ivi disponibili;
- per posta cartacea in doppia busta chiusa¹⁵, presso la sede legale della Società, intestata all'attenzione strettamente riservata del Responsabile della Funzione *Internal Audit* di Rai Way S.p.A.¹⁶.

Laddove il soggetto segnalante preferisca avere un incontro diretto con il gestore della segnalazione, con le stesse modalità potrà inoltrare relativa richiesta.

La Funzione *Internal Audit*, ove necessario ai fini istruttori e sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza, potrà prevedere il coinvolgimento di altri Soggetti/Organi aziendali competenti¹⁷. È vietata qualunque forma di ritorsione nei confronti del soggetto segnalante per il solo fatto della segnalazione¹⁸. Pertanto, sono nulli il licenziamento, il mutamento di

¹⁴ Hanno accesso alla segnalazione il Responsabile della Funzione *Internal Audit* di Rai Way e i componenti della stessa specificamente individuati, salvo che per le segnalazioni che abbiano come soggetto segnalato la Funzione *Internal Audit* medesima. In tal caso l'accesso a tali segnalazioni è riservato al Presidente dell'*Organismo di Vigilanza*.

¹⁵ Indicando all'interno della seconda busta chiusa un indirizzo riservato, non aziendale, a cui il gestore della segnalazione può far riferimento al fine di fornire riscontri in merito alla segnalazione ricevuta.

¹⁶ Ove la segnalazione abbia come soggetto segnalato un componente della Funzione *Internal Audit*, la stessa dovrà essere intestata all'attenzione strettamente riservata del Presidente dell'*Organismo di Vigilanza*.

¹⁷ In ogni caso, ove siano ricevute segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello ex D.Lgs. 231/2001 o della Policy Anticorruzione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza applicabili, la Funzione *Internal Audit* né da comunicazione all'*Organismo di Vigilanza* per eventuali misure conseguenti. Inoltre, sempre nel rispetto degli applicabili obblighi di riservatezza, la Funzione *Internal Audit*, con cadenza almeno annuale, fornisce un'informativa riepilogativa in merito alle segnalazioni gestite al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, per il tramite del Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità, alla Commissione Stabile per il Codice Etico ed all'*Organismo di Vigilanza*.

¹⁸ Le misure di protezione contro condotte ritorsive sono garantite quando: 1) al momento della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, il soggetto segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggetto di ciò che può essere comunicato

mansioni, le misure disciplinari, le sanzioni, nonché qualsiasi altro comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere nei confronti del soggetto segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, che provoca (o può provocare) allo stesso un danno ingiusto.

I presupposti e le modalità di gestione delle segnalazioni sono disciplinati da specifica procedura interna, cui si rinvia.

In ogni caso, le informazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni sono esposte sulla intranet aziendale e pubblicate nella sezione dedicata del sito internet Rai Way.

Nel sistema disciplinare sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le prescrizioni della Normativa *Whistleblowing* e le disposizioni aziendali in materia.

Rai Way promuove la conoscenza e la diffusione della Normativa *Whistleblowing* e della relativa procedura tra il proprio personale interno e verso parti esterne interessate affinché tali soggetti siano resi edotti e consapevoli delle tutele e dei diritti connessi, nonché delle responsabilità previste per le violazioni in materia di *Whistleblowing*, anche prevedendo adeguati percorsi formativi per il personale¹⁹.

8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Rai Way si impegna a garantire una corretta conoscenza dei contenuti del Modello e del Codice Etico da parte dei dipendenti e, in generale, di tutti i soggetti che ne sono destinatari. L'*Organismo di Vigilanza* promuove la formazione del personale sui contenuti del Modello e del Codice Etico, coordinandosi con le Strutture aziendali competenti.

Risorse Umane, anche in coordinamento con l'*Organismo di Vigilanza*, assicura l'aggiornamento della formazione nei confronti di Destinatari interni alla Società, con particolare riguardo alle risorse coinvolte nelle attività ed aree sensibili e al relativo livello di responsabilità.

secondo la Normativa *Whistleblowing*; 2) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata seguendo le indicazioni della procedura aziendale e secondo le condizioni stabilite dalla Normativa *Whistleblowing*. In ogni caso, non si applicano le tutele nei confronti del soggetto segnalante o denunciante quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile; ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

¹⁹ Compreso quello preposto alla gestione dei canali di segnalazione interni.

Nella definizione dei percorsi formativi *Risorse Umane*, anche in collaborazione con l'*Organismo di Vigilanza*, tiene in considerazione, in via alternativa o cumulativa, diverse possibili soluzioni, tra cui:

- modalità *e-learning* e/o *streaming*;
- sessioni didattiche in aula e/o seminari di approfondimento periodico;
- comunicazioni *e-mail* in caso di aggiornamenti o per informative²⁰.

I collaboratori esterni, i clienti, i fornitori e i *Partner* sono informati, mediante pubblicazione sul sito *internet* o attraverso altre idonee modalità, del contenuto del Modello, anche eventualmente solo per parti ritenute per essi rilevanti, e dell'esigenza di Rai Way che il loro comportamento sia conforme al Modello stesso.

9. IL CODICE ETICO

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

Il Codice Etico esprime, in particolare, principi e responsabilità di natura etica che Rai Way assume espressamente nei confronti degli *stakeholder* con i quali interagisce nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività.

Il Codice Etico di Rai Way è coerente con il Codice Etico adottato da Rai e ad esso allineato - in considerazione delle attività svolte dalla Società, funzionali all'esercizio del servizio pubblico radiotelevisivo affidato a Rai e della sua appartenenza al Gruppo facente capo a Rai medesima - fatti salvi in particolare taluni adattamenti in funzione delle specifiche attività di Rai Way nonché della sua organizzazione e natura di emittente azioni quotate su un mercato regolamentato. Ciò ferma restando la condivisione da parte di Rai Way, in via generale, anche dei principi etici a cui si informa il Codice Etico Rai e sue relative conseguenti previsioni per quanto rilevante in relazione alla natura, organizzazione e attività di Rai Way.

²⁰ Ad esempio, in caso di nuove assunzioni.

10. SISTEMA DISCIPLINARE

10.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso. L'**art. 6, comma 2**, lettera *e*) e **l'art. 7, comma 4**, lett. *b*) del D.Lgs. n. 231/2001 stabiliscono infatti - con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione - che i modelli di organizzazione e gestione debbano *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

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

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

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

10.2. VIOLAZIONI DEL MODELLO

Costituiscono comportamenti sanzionabili:

1. la violazione dei protocolli di cui al presente Modello e delle procedure interne previste o espressamente ivi richiamate, ovvero l'adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello stesso;
2. l'adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti:
 - che esponano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
 - diretti dolosamente ed in modo non equivoco al compimento (anche se solo nella forma del tentativo) di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
 - tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001;

3. le violazioni della Normativa *Whistleblowing*²¹ e delle disposizioni aziendali in materia e, in particolare, quei comportamenti che consistono in:

- ritorsioni, ostacolo o tentativo di ostacolare la segnalazione;
- violazione dell'obbligo di riservatezza;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione, mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero adozione di procedure non conformi alla Normativa *Whistleblowing*;
- mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- segnalazioni non veritiere quando è accertata, anche con sentenza di primo grado: i) la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile; ovvero ii) la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

10.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

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

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

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

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

²¹ Per le stesse violazioni (salvo il caso di condanna in sede penale per i reati di diffamazione o calunnia, pure se commessi con la denuncia all'Autorità) è altresì previsto che l'ANAC applichi al responsabile sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi dell'art. 21 della Normativa *Whistleblowing*.

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 7 a 10 giorni;
- licenziamento.

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

- alla gravità delle violazioni commesse;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla prevedibilità dell'evento;
- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti e alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

10.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

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

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

11. ULTERIORI MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

11.1. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

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

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

11.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

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

11.3. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI, CLIENTI/FORNITORI E PARTNER

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, clienti/fornitori o dai *Partner* commerciali, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello, o comunque tale da comportare il rischio o la commissione di un reato richiamato dal Decreto, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso della Società.

La Funzione *Legale* cura, in accordo alle previsioni del Modello, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, nei contratti e negli accordi di *partnership* di clausole contrattuali volte a ottenere l'impegno al rispetto del Modello.

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