

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. 231/01

Parte Generale

Indice

Il Decreto Legislativo 231/01	3
▪ Il regime della responsabilità amministrativa degli enti ▪ L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa ▪ Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti (Whistleblowing) ▪ Le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria	
Adozione del Modello in Infratel Italia	12
▪ Descrizione sintetica delle attività svolte dalla società ▪ Obiettivi perseguiti dal Gruppo con l'adozione del Modello ▪ Scopo e principi base del Modello ▪ Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale ▪ Approvazione e adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nell'ambito del Gruppo ▪ Coordinamento dei sistemi di controllo e verifica sul piano generale dell'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ▪ Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	
Organismo di Vigilanza	16
▪ Individuazione dell'Organismo di Vigilanza ▪ Cause di ineleggibilità e incompatibilità ▪ Cessazione dall'incarico ▪ Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza ▪ Attività di reporting nei confronti degli organi sociali ▪ Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ▪ Validità delle deliberazioni	
Le fattispecie di reato	21
Diffusione del Modello	22
▪ Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale ▪ Informativa ai collaboratori esterni	
Sistema Disciplinare	24
▪ Principi generali ▪ Provvedimenti sanzionatori per quadri e impiegati ▪ Misure nei confronti dei dirigenti ▪ Altre misure di tutela	
Verifiche sull'efficacia del Modello	28
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e Codice Etico	28
Appendice all.1) (v. documento aggiuntivo)	

Il Decreto Legislativo 231/01

Il regime della responsabilità amministrativa degli enti

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica per fatti connessi alla commissione di reati.

Tale normativa prevede una responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni, conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società da rappresentanti, manager e dipendenti delle aziende.

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alle società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di responsabilità penale delle aziende.

Le sanzioni applicabili alla società, in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo alla società medesima di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società.

Le sanzioni interdittive sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal giudice anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

Attualmente i reati per i quali è prevista la responsabilità diretta delle aziende sono:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione e in particolare: peculato (art. 314, comma 1 c.p.), indebita destinazione di denaro o cose mobili. (art. 314-bis c.p. peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)¹, malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di erogazioni pubbliche ²(art. 316 ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.), Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita

¹ I reati di peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui rilevano ai fini del D.Lgs. 231/2001 "quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea"

² Artt. 316 bis, 316 ter e 640 bis cp modificati dal D.L. 13/2022

a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.), indebita destinazione di denaro e cose mobili (art. 314 bis c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.), turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.), turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis)³, frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.), frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986) (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01)⁴;

- i delitti informatici e trattamento illecito di dati e in particolare: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635 ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635 quater.1 c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635 quinquies c.p.), falsità in documenti informatici (art. 491 bis c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.), Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105) (art. 24 bis D.Lgs. 231/01)⁵, estorsione - mediante reati informatici, ad es.: il c.d. "ransomware" - (art. 629, comma 3 cp);
- i delitti di criminalità organizzata di cui alla Legge 94 del 2009 art. 2: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.); Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.); Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della L. 18/04/1975 n. 110 (art. 407, comma 2, lettera a., numero 5, c.p.p.); (art. 24 ter D.Lvo 231/01);
- i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento così come previsto dalla Legge 99 del 2009, art. 15 (art. 453 e ss. C.p.), ai quali l'applicazione del D.Lgs. 231/01 è stata estesa con il D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01 (art. 25 bis D.Lgs. 231/01);
- i delitti contro l'industria e il commercio previsti dalla Legge 99 del 2009 art. 15: Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.); Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.);

³ Artt. 353 e 353 bis cp aggiunti dalla L. n. 137/2023

⁴ Modificato dalla L. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. 75/2020

⁵ Artt. 615 quater, 615 quinquies, 617 quater e 617 quinquies, modificati dalla L. 238/2021.

- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.); Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.); Illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.); Frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.); (art. 25 bis 1 D.Lvo. 231/01);
- i reati societari previsti dal codice civile: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'autorità di vigilanza (art. 2638 c.c.), false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023)⁶ (art. 25 ter D.Lgs. 231/01);
 - i reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale o da leggi speciali, ai sensi della L. 7/03 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 19 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" (art. 25 quater D.Lgs. 231/01);
 - i delitti in relazione a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.), come previsto dalla L. 7/06 (art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/01);
 - i delitti contro la personalità individuale previsti dal codice penale: Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.), Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)⁷, Pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.), Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis cp), Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.) (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/01);
 - i reati in materia di Abusi di mercato: Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/98) e Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/98 (art. 25 sexies D.Lgs. 231/01), come previsto dalla L. 62/05;⁸
 - i delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 589 e 590, terzo comma, c.p.) commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come previsti dalla L. 123/07 (art. 25 septies D.Lgs. 231/01);
 - i delitti di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.) e autoriciclaggio (art. 648 ter 1), come stabilito dal D.Lgs. 231/07 ⁹ (art. 25 octies D.Lgs. 231/01);
 - i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti: Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *ter* cp), Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *quater* cp), Frode informatica nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di

⁶ Introdotto dal D.Lgs. n. 19/2023

⁷ Reato modificato dalla L. 238/2021.

⁸ Reati modificati dalla L. 238/2021

⁹ Reati modificati dal D.Lgs. 195/2021

- valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 *ter* cp) introdotti dal D.Lgs. 184/2021, trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis)¹⁰, art. 25 *octies* D.Lgs. 231/2001);
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla Legge 22/04/1941 n. 633, ai quali l'applicazione del D.Lgs. 231/01 è stata estesa con la Legge 99 del 2009¹¹ (art. 25 *novies* D.Lgs. 231/01);
 - il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.), così come previsto dalla Legge 116 del 2009, art. 4 (art. 25 *decies* D.Lgs. 231/01);
 - i reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e dalla Legge 68/2015 modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023 (art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/01);
 - il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, nonché art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286) introdotto dal D.Lgs. 16 luglio 2012 n. 109 e modificato dalla L. 167/2017 e dal D.L. n. 20/2023) (art. 25 *duodecies* D.Lgs. 231/01);
 - il reato di razzismo e xenofobia (art. 3, comma 3-bis legge 13 ottobre 1975, n. 654: a seguito del D.Lgs. 21/2018 tale richiamo deve intendersi ora riferito all'art. 604 bis c.p. - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa), introdotto dalla L. 167/2017 (art. 25 *terdecies* D.Lgs. 231/01);
 - il reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati previsti dagli artt. 1 e 4 della L. n. 401/1989 (art. 25 *quaterdecies* D.Lgs. 231/01);
 - i seguenti reati tributari previsti dal D.Lgs. 74/2000, introdotti nel D.Lgs. 231/2001 dalla Legge 19 dicembre 2019 n. 157: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8) occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10) e sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11), nonché i reati di dichiarazione infedele (art. 4), di omessa dichiarazione (art. 5) e di indebita compensazione (art. 10 *quater*), quando sono commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione Europea, da cui consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro, questi ultimi introdotti dal D.Lgs. 75/2020 e da ultimo modificati dal D.Lgs. 156/2022 (art. 25 *quingiesdecies* D.Lgs. 231/2001);
 - i reati di contrabbando previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 ed introdotti dal D.Lgs. 75/2020 (art. 25 *sexiesdecies* D.Lgs. 231/2001) e i reati di cui al T.U. Accise (artt. 40 e ss. d.lgs. n. 504 del 26.10.1995);
 - i delitti contro il patrimonio culturale introdotti dalla Legge 22/2022: Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.), Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.), Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.), Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies* c.p.), Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.), Importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.), Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* c.p.), Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.), Contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.) (art. 25 *septiesdecies* D.Lgs. 231/2001);
 - i delitti di riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.) e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies* c.p.), introdotti dalla Legge 22/2022 (art. 25 *duodevicies* D.Lgs. 231/2001);
 - i reati transnazionali previsti dal codice penale e da leggi speciali, così come individuati dalla L. 146/06 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle

¹⁰ articolo introdotto dalla L. n. 137/2023 e modificato dal D.L. 19/2024

¹¹ art. 171-ter L. n.633/1941) modificato dalla L. n. 93/2023

Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001".

Il D.Lgs. 231/01 si applica ai reati commessi da:

- soggetti in posizione apicale, ovvero amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che anche solo di fatto esercitano la gestione e il controllo della società;
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati, intendendosi come tali anche coloro che si trovino a operare in una posizione, anche se non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, comunque subordinata, come detto, alla vigilanza dell'azienda per cui agiscono.

Condizione essenziale perché la società sia ritenuta responsabile del reato è che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

La società, perciò, risponde sia che l'autore del reato lo abbia commesso con intenzione di perseguire un interesse esclusivo o concorrente della società, sia che si riveli comunque vantaggioso per la società medesima. In quest'ultimo caso, tuttavia, nonostante il vantaggio conseguito, la responsabilità della società resta esclusa se risulti che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello della società.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa

Il D.Lgs. 231/01, in ipotesi di reato commesso da soggetto apicale, esclude la responsabilità della società nel caso in cui la società medesima dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e di Gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

In ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello organizzativo dovrà rispondere a diverse esigenze:

- individuare le "aree a rischio", ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- 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 del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda.

Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti (Whistleblowing)

La Società, come previsto dall'art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. 231/2001, nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di Whistleblowing (D.Lgs. n. 24/2023 e Direttiva UE 2019/1937) riguardanti la protezione delle persone che effettuano le segnalazioni, ha adottato le "Linee guida di Gruppo in materia di Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni" che definiscono, in conformità con il vigente quadro normativo esterno, i principi per la definizione dei Sistemi Interni di Segnalazione delle violazioni (c.d. "*Whistleblowing*") da parte di ciascuna Società del Gruppo Invitalia.

La Società, in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento, ha adottato uno specifico processo per la gestione delle segnalazioni relative a condotte illecite o irregolari, al fine di regolamentare le modalità di segnalazione, lo svolgimento delle attività istruttorie per l'accertamento delle circostanze segnalate, il coinvolgimento dei diversi soggetti e organi interni ed esterni per l'attuazione delle azioni successive, nonché assicurare la miglior tutela per il segnalante.

Le segnalazioni riguardano informazioni di violazioni che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (che non riguardano i successivi punti 3, 4, 5 e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. dell'8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ivi previsti (che non riguardano i successivi punti 3, 4, 5 e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. del 10 marzo 2023 n. 24 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea ("TFUE");
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (merci, persone, servizi e capitali) di cui all'art. 26, par. 2 TFUE comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulla società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulla società;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati al punto 3, 4 e 5.

I soggetti di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 (i.e. lavoratori, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza), che nel proprio

8/28

contesto lavorativo all'interno della Società sono venuti a conoscenza di informazioni sulle violazioni sopra richiamate, effettuano le segnalazioni attraverso i canali interni istituiti di seguito riportati:

- la piattaforma "Segnalazione Illeciti – Whistleblowing"
<https://infratelitalia.segnalazioni.net/> ;
- per iscritto al Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT):
- preferibilmente, attraverso l'indirizzo di posta elettronica appositamente dedicato: anticorruzione_infratel@infratelitalia.it;

le segnalazioni pervenute verranno valutate anche se provenienti attraverso canali differenti (es. a mezzo posta cartacea, comunicazione orale).

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta della persona comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione nonché di qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

La gestione delle segnalazioni è attribuita al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione e Gestione del Canale di Segnalazione Interna presidia l'intero processo di Whistleblowing e gestisce le attività di ricezione, esame e valutazione della segnalazione avvalendosi anche di altri soggetti identificati.

Nel suo ruolo:

- assicura il corretto svolgimento del processo;
- riferisce direttamente e senza indugio all'Organismo di Vigilanza in presenza di una possibile condotta illecita rilevante ai sensi del D.Lgs n. 231/2001 o di una potenziale violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs n. 231/2001;
- riferisce tempestivamente agli organi aziendali le informazioni oggetto di segnalazione, ove valutate rilevanti;
- annota su un apposito registro delle segnalazioni tutte le segnalazioni giunte alla sua attenzione anche se pervenute in forma anonima;
- redige una relazione annuale sul corretto funzionamento del processo di whistleblowing, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute. Tale relazione è sottoposta alla approvazione del Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione del personale della Società sulla intranet aziendale.

La Società assicura a chi effettua una segnalazione le misure di protezione previste dal D.Lgs. n. 24/2023.

Le misure di protezione si applicano anche:

- al facilitatore: tale da intendersi la persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La Società vieta e sanziona qualsiasi condotta ritorsiva da intendersi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Qualora i soggetti di cui sopra lamentino di aver subito delle ritorsioni come conseguenza della segnalazione, possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. Nel caso in cui l'atto posto in essere venga giudicato come ritorsione conseguente alla segnalazione effettuata, l'atto è nullo¹².

Il RPCT trasmette le risultanze delle istruttorie che hanno portato all'accertamento della fondatezza della segnalazione per l'adozione delle opportune iniziative interne ed esterne all'Amministratore Delegato, al Presidente e:

- all'Organismo di Vigilanza le potenziali violazioni di disposizioni in materia di Modello 231;
- alla funzione di coordinamento con il Responsabile delle Risorse Umane e Organizzazione le evidenze di possibili eventuali carenze organizzative e delle possibili violazioni commesse da soggetti inseriti nell'organigramma sociale per le valutazioni di competenza.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Quando è accertata anche con sentenza di primo grado la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o 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, le tutele del Decreto 24/23 non sono garantite e a questa è irrogata una sanzione disciplinare.

Al fine di sensibilizzare i dipendenti, la Società pubblicherà sul proprio portale intranet una comunicazione specifica in cui sono illustrate le finalità dell'istituto del whistleblowing e il relativo processo.

Le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria

Il medesimo D.Lgs. 231/01, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003, n. 201 ("Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica") ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni

¹² Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee, ad esclusione dei soggetti alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia spetta a colui che li ha posti in essere. L'inversione dell'onere probatorio non opera per facilitatori, terzi connessi con le persone segnalanti, le persone del medesimo contesto lavorativo della persona tutelata che siano legate alla medesima da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado ed i colleghi di lavoro della persona tutelata in via diretta che lavorino nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che abbiano con quest'ultima un rapporto abituale e corrente.

specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione previsti e prevede espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

In particolare, appare opportuno ricordare che Confindustria, nel mese di giugno 2021, ha pubblicato l'ultima versione delle proprie "linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo".

Anche l'ABI (Associazione Bancaria Italiana) ha provveduto a emanare, nel 2004, la nuova versione delle proprie linee guida per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche per illeciti dipendenti da reato, già approvate dal Ministero della Giustizia e, alle stesse, ha fatto seguire successivi aggiornamenti.

Adozione del Modello in Infratel Italia

Descrizione sintetica delle attività svolte dalla Società

Infrastrutture e Telecomunicazioni per l'Italia S.p.A. – Infratel Italia S.p.A. (di seguito anche denominata “la Società” o “Infratel Italia”), è una società appartenente al Gruppo Invitalia. La mission di Infratel Italia è realizzare infrastrutture di rete di telecomunicazioni a banda larga organiche ed integrate sul territorio nazionale ed eliminare il *digital divide* delle aree sottoutilizzate del Paese, per soddisfare le esigenze di servizio delle Pubbliche Amministrazioni e per sostenere lo sviluppo delle aree industriali.

Obiettivi perseguiti dal Gruppo con l'adozione del Modello

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'ottica di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, Infratel Italia, quale società del Gruppo Invitalia (di seguito anche solo “Il Gruppo”), ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del D.lgs. 231/01 e dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

La decisione di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti, degli azionisti, dei committenti e del pubblico, e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto di Infratel Italia all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati. Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato predisposto da Infratel Italia secondo i dettami del Decreto Legislativo e sulla base delle linee guida elaborate da Confindustria.

Il Modello è stato in seguito approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione, conformemente alle previsioni dell'art. 6.1a, che prevede il Modello come espressione dell'Organo Dirigente della Società.

Contestualmente all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e conformemente all'art. 6.1b, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza costituito da un organo collegiale composto da due membri esterni con elevate caratteristiche di professionalità e dal Responsabile Internal Auditing della Capogruppo, che ha il compito di assicurare l'efficacia, verificare l'osservanza e curare l'aggiornamento del Modello stesso.

Scopo e principi base del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risponde all'esigenza di perfezionare il proprio sistema di controlli interni e di evitare il rischio di commissione di reati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività sensibili, la predisposizione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato sistema di controllo dei rischi.

I principi base del Modello devono:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi di Infratel Italia (come richiamato nel Codice Etico) anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla Società;
- permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato realizzato tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01, le linee guida di Confindustria. In particolare:

- è stato predisposto un Codice Etico con riferimento alle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo 231/01;
- sono stati verificati i poteri autorizzativi e di firma nonché le procedure manuali e informatiche atte a regolare lo svolgimento dell'attività, prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del D.lgs. 231/01 attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi.

Con particolare riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, la Società sta procedendo ad una attenta analisi finalizzata alla individuazione delle aree potenzialmente interessate non escludendo aprioristicamente alcun ambito di attività, potendo in via del tutto astratta, tale casistica di reati investire di fatto la totalità delle componenti aziendali;

- per le aree a rischio sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno al fine di prevenire la commissione di reati e sono state redatte delle idonee procedure organizzative;
- è stato analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie al fine di accertare che esso sia basato su specifici principi di controllo quali:
 - la separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo
 - la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni
 - il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo (richiesta di disposizione di pagamento specificamente formalizzata, autorizzazione della funzione competente, controllo della corrispondenza tra bene ricevuto e bene ordinato, verifica pagamento, controllo fattura ed inserimento in contabilità)
 - la documentazione dei controlli svolti;
- è stato identificato un Organismo di Vigilanza, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione di flussi informativi dalle aree sensibili;
- sono stati attribuiti a tale Organismo e ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo anche ai fini della configurazione dell'esimente;
- è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- è stata avviata un'opera di sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli aziendali sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Codice Etico.

I sistemi di controllo interno in atto si basano sui principi base di:

- adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti (es. verbali, note istruttorie, delibere di accesso a finanziamenti);
- partecipazione di più soggetti agli incontri con le Pubbliche Amministrazioni;
- formalizzata separazione delle funzioni (es. funzione richiedente l'acquisto diversa dalla funzione erogante il pagamento) per evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;
- definizione chiara di compiti e responsabilità con puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- adesione al Codice etico, alle regole di comportamento ed alle procedure organizzative predisposte dalla Società al fine di disciplinare ogni attività aziendale improntandola a criteri di trasparenza ed eticità;
- idonei requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- obbligo di comunicazione periodica di informazioni rilevanti dalle singole funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza al fine di assicurare un sistema di controllo di

13/28

gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza di situazioni di criticità generale o particolare;

- obbligo di documentazione dei controlli effettuati (eventualmente attraverso la redazione di verbali). Con particolare riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, i principi di controllo utilizzati dall'azienda possono così sintetizzarsi: stabilire le attività ed i processi da realizzare per conseguire i risultati voluti; attuare le attività ed i processi pianificati; sorvegliare le attività ed i processi realizzati per verificare la corretta attuazione e il raggiungimento dei risultati voluti; intraprendere le azioni conseguenti alle verifiche effettuate e finalizzate a migliorare le attività e i processi;
- applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Codice Etico e delle regole previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Scopo del modello è la predisposizione di un sistema organizzativo formalizzato e chiaro per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo.

Infratel Italia ha a tal fine elaborato un sistema organizzativo strutturato e dettagliato per il quale si rinvia all'organigramma pubblicato sulla intranet aziendale.

Gli organigrammi ed il sistema delle deleghe di funzioni sono da considerarsi parte integrante del Modello organizzativo.

Al fine di dettare regole cautelari per le possibili situazioni di incompatibilità del legale rappresentante della società, qualora lo stesso sia indagato o imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo di cui al D.Lgs 231/01 contestato alla società, ai sensi dell'art. 39 del D.Lgs 231/01, è prevista nell'organizzazione aziendale specifica procura speciale a soggetto terzo determinato affinché possa rappresentare la società nel procedimento penale nonché nominare un difensore di fiducia alla società stessa, anche al fine di porre in essere gli adempimenti tutti di cui al medesimo art.39 D.Lgs 231/01 per la partecipazione al procedimento penale con il prescritto atto di costituzione.

Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale

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. 231/01, 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 alle Società del Gruppo, nonché la previsione del sistema disciplinare.

La Parte Speciale - costituita dai protocolli di controllo e dalle procedure organizzative elaborati sulla base della mappatura delle aree di rischio - è disponibile su intranet aziendale, progressivamente aggiornata.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si integra poi con i contenuti del Codice Etico adottato dalla Società.

Approvazione e adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nell'ambito del Gruppo

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Infratel Italia.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è ispirato al MOGC di Invitalia.

Il Consiglio di Amministrazione della Società nomina l'Organismo di Vigilanza.

Coordinamento dei sistemi di controllo e verifica sul piano generale dell'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

La responsabilità dell'attuazione del Modello è attribuita alle singole Società del Gruppo e il compito di vigilanza sull'efficacia e sull'effettiva applicazione del Modello ricade sui singoli Organismi di Vigilanza designati.

Ciononostante, è attribuito all'Organismo di Vigilanza di Invitalia il compito di promuovere e coordinare l'applicazione del Modello stesso nell'ambito di tutte le Società del Gruppo per assicurare l'omogeneità e la corretta attuazione dei principi base del Modello.

Tenuto conto del fatto che alcune funzioni sono affidate con contratto di *service* alla Capogruppo, il MOGC 231 di Infratel e gli atti organizzativi da esso richiamati ne individuano le funzioni interne di coordinamento.

Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Essendo il Modello un atto di emanazione dei vertici aziendali, le successive modifiche e integrazioni sostanziali sono rimesse al Consiglio di Amministrazione di Infratel Italia.

Si intende per sostanziale:

- la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza
- l'individuazione di un diverso Organismo di Vigilanza
- l'adeguamento del Modello in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale.

È previsto, nelle competenze dell'Amministratore Delegato, l'apporto di eventuali modifiche o integrazioni che non modifichino la struttura del Modello, quali:

- l'inserimento o la soppressione di Parti Speciali
- l'inserimento di nuove aree a rischio
- la variazione di denominazioni di funzioni aziendali
- la modifica o aggiornamento di protocolli/procedure aziendali o di altre componenti del Modello
- la modifica o l'inserimento di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

L'Organo Dirigente, sulla base delle raccomandazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, è responsabile per la predisposizione e l'aggiornamento di mappe di aree a rischio, schemi di controllo, protocolli/procedure, istruzioni operative, da attuarsi per il tramite della funzione interna preventivamente individuata nell'organigramma, che si coordina con le funzioni Risorse Umane e Organizzazione, con il coinvolgimento per quanto di competenza della Funzione Chief Risk Officer, della Capogruppo.

Organismo di Vigilanza

Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per la durata di tre anni.

Infratel Italia ha definito il proprio Organismo di Vigilanza come un organo collegiale composto da:

- due membri esterni con adeguate competenze
- il Responsabile della Funzione Internal Auditing, in raccordo con la dedicata funzione della Capogruppo

costituendo così un Modello rispondente ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/01 e alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria.

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

Infatti, l'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto da Infratel Italia 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 tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale;
- **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.

Il Presidente, l'Amministratore Delegato e il Consiglio d'Amministrazione valutano annualmente, in occasione della verifica sull'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la permanenza di:

- adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interessi in capo ai singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione in capo all'Organismo di Vigilanza.

Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Con riferimento alle cause di ineleggibilità e incompatibilità si evidenzia che i componenti dell'Organismo non dovranno avere vincoli di parentela con il Vertice della Società, né dovranno essere legati alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro dipendente. Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna - anche non definitiva - per uno dei reati previsti dal Decreto.

Qualora il Presidente o un componente dell'Organismo incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la

situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

Cessazione dall'incarico

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato, salvo per giusta causa. Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza irrevocabile di condanna della società ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, 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.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza della Società sono le seguenti:

- analizzare la reale adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati di interesse del D.lgs. 231/01;
- vigilare sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni;
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- curare l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, allorché le analisi effettuate evidenzino l'opportunità di correzioni o di aggiornamenti in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura aziendale o delle attività svolte.

A tal fine all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- coinvolgere negli audit anche direttamente i referenti operativi;
- effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza dei protocolli/procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- monitorare costantemente, sulla base delle informazioni fornite anche dalla funzione Risorse Umane e Organizzazione della Capogruppo, l'evoluzione dell'organizzazione m

17/28

- aziendale e dei settori di business, allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree aziendali a rischio reato, con la collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- richiedere ai responsabili di ciascuna area a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e, se necessario, un'autovalutazione periodica da parte delle funzioni;
 - raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a:
 - eventuali criticità delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
 - raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato:
 - la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente ai protocolli/procedure e alle altre misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
 - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività
 - l'evidenza delle varie attività svolte;
 - verificare che tutti i responsabili di funzione delle aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, dei protocolli/procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;
 - coordinarsi con il Responsabile della funzione Risorse Umane e Organizzazione della Capogruppo e con i responsabili di funzione interessati per assicurare la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del D.lgs. 231/01;
 - fornire raccomandazioni alla funzione Risorse Umane e Organizzazione della Capogruppo e alle altre funzioni aziendali interessate, per la redazione di nuovi protocolli/procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo, nonché, se necessario, per la modifica dei protocolli/procedure e delle misure vigenti;
 - monitorare, anche con il supporto della funzione Affari Legali della Capogruppo, le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
 - programmare periodici incontri con i responsabili di funzione interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
 - presentare, se necessario, proposte scritte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al Presidente, all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione;
 - verificare l'attuazione delle proposte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo precedentemente formulate;
 - accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'Organo Dirigente appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello organizzativo.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali presenti. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni.

L'Organismo formulerà un regolamento delle proprie attività (determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni, etc.).

Attività di reporting nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività al Presidente, all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

18/28

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce del proprio operato al Presidente e all'Amministratore Delegato, anche allo scopo di comunicare al Responsabile della funzione Risorse Umane e Organizzazione le violazioni del sistema di controllo esistenti riscontrate, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- riferisce semestralmente al Consiglio di Amministrazione, con relazione scritta, sull'attività espletata;
- riferisce semestralmente al Collegio Sindacale, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- riferisce immediatamente al Presidente e all'Amministratore Delegato nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- presenta al Presidente, all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione, se necessario, proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso è agevolata da una serie di informazioni che le singole funzioni aziendali devono fornire all'Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 231/01.

Tale obbligo, rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività dalle stesse poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 e in materia di anticorruzione ai sensi della L. 190/2012;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergano o possano emergere fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e comunque i prospetti riepilogativi delle attività sensibili;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
- i report riepilogativi delle attività sensibili svolte;
- le eventuali richieste per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di rifinanziamento dei fondi già in gestione;
- le modifiche relative alla struttura organizzativa, ai protocolli/procedure sensibili e all'assetto societario;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. copia del Documento di Valutazione dei Rischi redatto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) nonché in relazione a incidenti, infortuni, visite ispettive e/o ogni altra circostanza rilevante ai fini dell'applicazione del Modello;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

19/28

- gli esiti dei controlli – preventivi e successivi – che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o da soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità.

Ad integrazione del suddetto sistema di reporting devono intendersi, quali elementi qualificanti del sistema di controllo sui flussi finanziari, le comunicazioni periodiche predisposte dalle funzioni aziendali competenti, in merito all'assenza di criticità emerse nelle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni che devono essergli trasmesse dalle singole funzioni aziendali.

Tutti i dipendenti che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico emanati dalla Società, hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza.

Tale obbligo, peraltro, rientra nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro; il suo adempimento non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e dovrà essere garantita la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni al fine di eliminare la possibilità di ritorsioni.

Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza saranno utilizzate ai fini di un miglioramento della pianificazione dell'attività di controllo e non impongono una verifica sistematica di tutti i fatti segnalati, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la decisione di attivarsi a seguito di una eventuale segnalazione.

Validità delle deliberazioni

Per la validità delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica. Per le deliberazioni aventi ad oggetto problematiche delicate c.d. sensibili, ovvero problematiche particolarmente rilevanti o riguardanti il Vertice della Società, è necessaria la presenza di tutti i componenti in carica dell'Organismo di Vigilanza.

Le deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza sono prese a maggioranza dei presenti.

Ciascun componente dell'Organismo ha diritto a un voto. Il voto è palese, salvo il caso in cui sia diversamente stabilito dall'Organismo stesso.

Le fattispecie di reato

Le fattispecie di reato in relazione alle quali è applicabile il regime della responsabilità amministrativa degli enti sono elencate analiticamente nel presente Modello, nel capitolo dedicato alla descrizione della disciplina di cui al D.Lvo 231/01, e sono individuate in maniera specifica nell'Appendice dedicata proprio ad una disamina dei reati rilevanti in questa materia.

Ai fini di una effettiva attività di prevenzione finalizzata ad impedire la commissione delle ipotesi di reato che con la predisposizione del Modello si intende prevenire, sono stati previsti specifici sistemi di controllo interno basati sulla previsione di:

- adesione a previsioni legislative, norme interne e principi di comportamento
- formalizzata separazione delle funzioni nelle diverse fasi di un processo
- adeguata tenuta documentale
- tracciabilità delle operazioni rilevanti.

Con riferimento ai delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 589 e 590, terzo comma, c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, il sistema di controllo si integra con la gestione complessiva dei processi aziendali, nonché con i principi sanciti dal Codice Etico della Società.

Dall'analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazioni e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro.

La Società, a questi fini, presta particolare attenzione a:

- assunzione e qualificazione del personale
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro
- acquisizione di beni e servizi e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori e appaltatori
- manutenzione normale e straordinaria
- qualificazione e scelta dei fornitori e appaltatori
- gestione delle emergenze
- protocolli/procedure per affrontare la difformità rispetto agli obiettivi fissati e alle regole del sistema di controllo.

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro prevede una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dalla Società sono sottoposte a monitoraggio pianificato.

Diffusione del Modello

Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale

L'Organo Dirigente è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al rispetto del Codice Etico e alla corretta applicazione di protocolli/procedure organizzative. A tal fine si avvale anche della funzione Risorse Umane e Organizzazione della Capogruppo.

Le modalità di diffusione dell'informativa saranno articolate secondo il seguente schema:

- **personale direttivo:**
 - seminario informativo dedicato al personale di primo livello organizzativo
 - seminario informativo dedicato al restante personale direttivo
 - nota informativa a personale neoassunto con funzione direttiva
 - comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
 - apposita informativa sulla intranet aziendale
- **altro personale:**
 - diffusione di una nota informativa interna
 - nota informativa a personale neoassunto
 - comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
 - apposita informativa sulla intranet aziendale.

Al fine di facilitare la formazione del personale in relazione ai contenuti del Modello organizzativo e del Codice Etico, la Società predispone, inoltre, specifici programmi di formazione on-line.

I programmi formativi e i contenuti delle note informative saranno condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

Con particolare riferimento alla formazione specifica in materia di sicurezza sul lavoro la Società considera la formazione in tale materia una componente essenziale del Modello e che lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare e alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello. Ciascun lavoratore deve ricevere una formazione sufficiente e adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove tecnologie, ecc.

La Società procederà alla formazione secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

Informativa ai collaboratori esterni

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni al Gruppo (lavoratori con contratto interinale, collaboratori, fornitori di beni o servizi), saranno allegate apposite note informative in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e al rispetto del Codice Etico. Nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, partnership, ecc.) saranno inoltre inserite specifiche clausole che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice etico e che prevedano, in ipotesi di violazione, la diffida al puntuale rispetto delle disposizioni predette, ovvero l'applicazione di penali o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza e con l'approvazione dell'Amministratore Delegato potranno essere istituiti all'interno del Gruppo dei sistemi di valutazione e selezione di collaboratori esterni che prevedano l'esclusione automatica dall'albo di quei fornitori che risultino inadempienti in merito alla corretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

Sistema disciplinare

Principi generali

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Infratel Italia prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso, ivi comprese le procedure organizzative (protocolli), e nel Codice Etico. Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del presente Modello costituiscono di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e Invitalia, a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti.

Oggetto di sanzione:

- le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'ente;
- le violazioni del Modello commesse dai componenti degli organi di controllo; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società, ivi compresi i soggetti che operano per la società di revisione;

Costituisce, altresì, motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente Sistema Disciplinare la violazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- le condotte di chi pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, fatte salve le sanzioni irrogabili dall'autorità civile o penale ai sensi dell'art 16 del Decreto 24/2023, e ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto;
- i comportamenti ritorsivi¹³ in violazione dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023, ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che provocano o possono provocare direttamente o indirettamente, un danno ingiusto alla persona segnalante o che ha sporto denuncia;
- le condotte di chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione;

¹³ A titolo esemplificativo:

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

- le violazioni delle misure di tutela del segnalante, anche con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- mancato o inefficiente svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati al Gruppo.

La violazione delle norme previste in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.lgs. 81/2008 ed in materia ambientale costituiscono illecito disciplinare passibile di sanzione.

Il mancato rispetto, altresì, delle previsioni dell'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008 costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

In particolare, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Il tipo e l'entità della sanzione sarà individuato in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del soggetto autore dell'illecito disciplinare con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del soggetto autore dell'illecito disciplinare;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunica al Presidente ed all'Amministratore Delegato, i quali attivano la funzione competente, in coordinamento con la funzione Risorse Umane e Organizzazione della Capogruppo, per l'avvio delle azioni necessarie, comunicandone l'esito all'Organismo di Vigilanza.

Provvedimenti sanzionatori per quadri e impiegati

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni dei principi del presente Modello, delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interno previste, in quanto tali violazioni espongono la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di quadri e impiegati sono quelle previste dal sistema sanzionatorio del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente:

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso
- licenziamento senza preavviso.

In particolare, si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE il lavoratore che violi uno dei protocolli/procedure interni e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico e adotti, nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili", un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. Infatti in tali comportamenti si deve ravvisare una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo;
- incorre nei provvedimenti di AMMONIZIONE SCRITTA il lavoratore che violi più volte i protocolli/procedure interni e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico e adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. In tali comportamenti si deve ravvisare la ripetuta effettuazione della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo;
- incorre nel provvedimento della MULTA il lavoratore che violando uno dei protocolli/procedure interni e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico o adottando nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili" un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, esponga la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01;
- incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI il lavoratore che, nel violare i protocolli/procedure interni e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla stessa e la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda. Infatti in tali comportamenti si deve ravvisare la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo;
- incorre nei provvedimenti del LICENZIAMENTO CON INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001. Infatti, in tale comportamento si deve ravvisare la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio;
- incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento in grave violazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/01. Infatti, tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti dei principi indicati dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà a valutare l'applicazione nei loro confronti di misure idonee e conformi alle norme vigenti.

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

Altre misure di tutela

Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di accertamento di una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo compiuta da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, anche tramite il Presidente e l'Amministratore Delegato, informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti al fine di adottare, fatta salva ogni più opportuna iniziativa ai sensi del Codice Civile, le misure più idonee previste dalla legge tra cui, ove necessario, la convocazione dell'assemblea dei soci.

Misure nei confronti dei collaboratori esterni, fornitori esterni e appaltatori

Ogni violazione delle regole del presente Modello applicabili a lavoratori con contratto interinale, collaboratori, fornitori di beni o servizi è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.¹⁴

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

¹⁴Nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, partnership, ecc.) saranno inoltre inserite specifiche clausole che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice etico e che prevedano, in ipotesi di violazione, la diffida al puntuale rispetto delle disposizioni predette, ovvero l'applicazione di penali o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Verifiche sull'efficacia del Modello

L'Organismo di Vigilanza è responsabile della verifica dell'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In particolare, tale attività si concretizza nell'effettuazione di una serie di verifiche periodiche del rispetto delle attività sensibili, dei protocolli/procedure aziendali e dell'adeguatezza dei presidi dei rischi.

I risultati delle attività di verifica nonché sullo stato di applicazione e il livello di adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono illustrati in rapporti, predisposti dall'Organismo di Vigilanza, da sottoporre all'attenzione del Consiglio d'Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e Codice Etico

Il contenuto del Modello si integra con i principi e le regole del Codice Etico di Infratel Italia. Tale ultimo documento, che fa parte integrante del Modello organizzativo, contiene i principi di comportamento ed i valori etici fondamentali cui si ispira Infratel Italia nel perseguimento dei propri obiettivi, con il fine di diffondere una cultura improntata alla trasparenza aziendale.