

Partecipazioni Italia

**Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo ex D.lgs. 231/2001**

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 gennaio 2024

INDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 | 2 |
| 2. LA SOCIETÀ: PARTECIPAZIONI ITALIA S.P.A. | 5 |
| 3. IL MODELLO DELLA SOCIETÀ | 5 |
| 3.1 Le finalità del Modello | 5 |
| 3.2 La costruzione del Modello | 6 |
| 3.2.1 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti per la sua costruzione | 6 |
| 3.2.2 L'adozione del Modello e suo aggiornamento..... | 7 |
| 3.3 Le componenti del Modello | 8 |
| 3.3.1 Codice Etico | 8 |
| 3.3.2 Sistema organizzativo e di governance | 8 |
| 3.3.3 Il sistema procedurale..... | 9 |
| 3.3.4 Poteri autorizzativi e di firma..... | 9 |
| 3.3.5 Comunicazione e formazione..... | 10 |
| 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 11 |
| 4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza | 11 |
| 4.2 Nomina e Composizione dell'Organismo di Vigilanza | 12 |
| 4.3 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza | 12 |
| 4.4 Risorse dell'Organismo di Vigilanza..... | 13 |
| 4.5 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza..... | 13 |
| 4.5.1 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza | 13 |
| 4.5.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza..... | 16 |
| 5. SISTEMA SANZIONATORIO | 17 |
| 5.1 Principi generali | 17 |
| 5.2 Definizione di "violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio | 18 |
| 5.3 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni | 18 |
| 5.4 Sanzioni per i lavoratori dipendenti | 19 |
| 5.4.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale | 19 |
| 5.4.2 Personale dipendente in posizione dirigenziale | 20 |
| 5.5 Sanzioni per gli Amministratori | 20 |
| 5.6 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni | 21 |

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, per brevità, anche “**D.lgs. 231/01**” o il “**Decreto**”), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D.lgs. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (di seguito, per brevità, il/gli “**Ente/Enti**”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo Decreto.

I soggetti considerati dal D.lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità, sono di seguito elencati:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo dell’Ente: di seguito, per brevità, i “**Soggetti Apicali**”);
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i “**Soggetti Sottoposti**”).

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipendenti” dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*”.

Infatti, secondo l’indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell’Ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

L’Ente non risponde (articolo 5, comma 2, del Decreto) se i predetti soggetti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto “organico” per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all’Ente.

I Reati Presupposto

L’ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione a determinati reati (c.d. **reati presupposto**), individuati dal Decreto, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto (si veda Allegato 1 - Reati Presupposto).

Le Sanzioni previste dal Decreto

Il D.lgs. 231/01 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli Enti destinatari della normativa:

- a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- d) pubblicazione della sentenza.

a) **La sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell’Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell’Ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00.

b) Le seguenti **sanzioni interdittive** si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall’esercizio dell’attività aziendale;
- 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 e sussidi e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all’articolo 13, D.lgs. 231/01, ossia:

- *“l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*; ovvero
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”*.

Partecipazioni Italia

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Il Legislatore ha precisato che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

c) Ai sensi dell'articolo 19, D.lgs. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva.

Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) 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 (di seguito, per brevità, il "**Modello**");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'**Organismo di Vigilanza**" o l'**O.d.V.**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;

Partecipazioni Italia

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

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Ente intende scongiurare.

In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. LA SOCIETÀ: PARTECIPAZIONI ITALIA S.P.A.

Partecipazioni Italia S.p.A. (di seguito, per brevità, "Partecipazioni Italia" o la "Società") è una società per azioni con Socio unico costituita in data 26 luglio 2021, ed avente per oggetto la progettazione, costruzione ed esercizio, in proprio e per conto di terzi, di opere stradali, portuali, aeroportuali, idrauliche, idroelettriche, edilizie, ferroviarie, ed in genere ogni costruzione di ingegneria civile.

3. IL MODELLO DELLA SOCIETÀ

La Società è particolarmente sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, poiché – anche prescindendo dall'aspetto strettamente giuridico-sanzionatorio sin qui illustrato – tali valori costituiscono il fulcro della propria cultura.

A tal proposito, la Società ha ritenuto opportuno definire un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01.

3.1 Le finalità del Modello

Il Modello predisposto dalla Società si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati, rilevanti ai fini del Decreto, connessi alla propria attività;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ed in particolare quelli impegnati nei "Processi a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;

Partecipazioni Italia

- informare tutti i terzi che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporta la risoluzione del rapporto contrattuale.

3.2 La costruzione del Modello

La Società ha proceduto ad una ricognizione delle proprie attività e ad una analisi approfondita delle stesse, al fine di individuare i processi “a rischio” all’interno della stessa.

La costruzione del Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare della documentazione di riferimento, al fine di identificare le fattispecie di reato rilevanti per la Società ai sensi del Decreto;
- (ii) individuazione dei processi “a rischio”, delle attività “sensibili”, ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché delle funzioni coinvolte;
- (iii) definizione, in via di ipotesi, delle principali possibili modalità esemplificative di commissione dei Reati Presupposto;
- (iv) svolgimento di interviste con i ruoli organizzativi chiave della Società, finalizzate alla rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell’ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

Sulla base di tali attività, si è provveduto all’individuazione di eventuali ambiti di miglioramento dei controlli (c.d. “*gap analysis*”) e alla conseguente definizione del piano di rafforzamento del sistema di controllo interno rilevante ai fini del Decreto (c.d. Piano d’Implementazione).

Nella predisposizione del Modello sono, dunque, state prese in considerazione le specifiche caratteristiche operative e organizzative della Società, nonché le diverse regole procedurali e comunicazioni organizzative.

In particolare, il Modello è stato elaborato in linea con:

- a) le disposizioni di cui al D.lgs. 231/01;
- b) le Linee Guida elaborate da Confindustria e successivi aggiornamenti;
- c) le disposizioni del Codice ANCE.

3.2.1 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti per la sua costruzione

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà e struttura organizzativa, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organi di controllo esistenti.

Il Modello è costituito:

- dalla presente “**Parte Generale**”;
- dalla “**Parte Speciale 1 – Principi di comportamento e processi a rischio ex D.lgs. 231/01**” che identifica:
 - i principi di comportamento per le famiglie di reato considerate rilevanti;
 - i processi a Rischio ex D.lgs 231/01;
 - le attività sensibili e reati astrattamente ipotizzabili;
 - i controlli preventivi implementati dalla Società per prevenire i Reati Presupposto;

Partecipazioni Italia

- dalla “**Parte Speciale 2 – Gestione degli adempimenti relativi alla sicurezza e igiene sul lavoro**” che identifica il sistema di prevenzione così come da D.lgs. 81/08;
- dalla “**Parte Speciale 3 – Gestione degli adempimenti in materia ambientale**” che descrive i principi di comportamento, le attività e i reati astrattamente ipotizzabili in relazione alla normativa ambientale;
- dall’**“Allegato 1 - Reati presupposto”** che elenca tutti i reati presupposto inseriti nel D.Lgs. 231/01;
- dall’**“Allegato 2 - MIAR”** nel quale vengono riepilogate i Processi a rischio reato, i sub processi sensibili, i Reati Presupposto, e le Funzioni coinvolte.

La Società si impegna ad attuare efficacemente il Modello, ad adeguarlo costantemente ai cambiamenti del contesto interno ed esterno e a garantire la sua osservanza e il suo funzionamento applicando metodologie specifiche, adottando le modalità operative ritenute ogni volta più appropriate e rispettando principi inderogabili di controllo.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo dei Processi a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

Infine, l'esame del contesto e delle attività della Società ha condotto a ritenere ragionevolmente remoto o non applicabile la possibilità di commissione di:

- reati di 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);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- reati di 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 di contrabbando (art. 25-sexiedecies del Decreto).

La Società si impegna a svolgere un monitoraggio continuo volto a consentire l'adeguatezza del Modello nel tempo e garantire l'attualità delle Parti Speciali previste rispetto ad eventuali cambiamenti significativi dei settori di attività, della struttura organizzativa e dei processi della Società.

In considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, il Modello è stato redatto avendo riguardo alle fattispecie ritenute di maggiore rilevanza, la cui commissione sia concretamente ipotizzabile.

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire, in linea generale, anche quelle fattispecie di reato che, per la loro scarsa rilevanza o attinenza all'attività della Società, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del Modello.

3.2.2 L'adozione del Modello e suo aggiornamento

L'adozione del Modello è demandata al Consiglio di Amministrazione, al quale è altresì attribuito il compito di integrare ed aggiornare il Modello.

Partecipazioni Italia

Gli eventi che, con lo spirito di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontrate carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa, dei processi o dei settori di attività della Società.

Nel processo di definizione ed adozione, la Società verifica che il Modello, relativamente alla data di approvazione, sia allineato:

- alle ultime novità normative;
- alla più recente giurisprudenza in materia;
- agli orientamenti dottrinali più accreditati;
- alle migliori prassi applicative esistenti.

3.3 Le componenti del Modello

3.3.1 Codice Etico

L'adozione di un codice di comportamento come strumento di *governance* costituisce un punto di riferimento essenziale al fine di garantire alti *standard* comportamentali e, quindi, dare piena attuazione alla prevenzione dei reati di cui al Decreto. L'adozione di un Codice Etico costituisce pertanto uno dei presupposti per l'efficace funzionamento del Modello istituito nella Società.

La Società ha infatti predisposto ed adottato il Codice Etico, volto ad enunciare i precetti da rispettare nello svolgimento della propria attività. La Società, i suoi dipendenti e tutti coloro che agiscono in nome e per conto della stessa, si ispirano nel raggiungimento dei propri obiettivi ai valori della trasparenza, correttezza ed eticità.

Il citato Codice Etico va, in ogni caso, letto ed applicato congiuntamente, anche a fini disciplinari, con il presente Modello.

Le violazioni del Codice Etico in relazione alle tematiche attinenti al Modello potranno essere segnalate direttamente all'Organismo di Vigilanza e potranno portare a conseguenze sanzionatorie, disciplinari o contrattuali a seconda della qualifica del soggetto che commette la violazione.

3.3.2 Sistema organizzativo e di governance

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è investito, senza alcuna limitazione, dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali.

Il sistema organizzativo della Società si basa su una distinta ripartizione delle attività e responsabilità. Tale sistema assicura una chiara e corretta allocazione delle responsabilità e una precisa definizione delle competenze e compiti affidati a ciascuna struttura organizzativa.

La Società si è dotata di uno specifico organigramma, costantemente aggiornato a seguito di modifiche

Partecipazioni Italia

organizzative o di nuove nomine, comunicato e reso disponibile a tutto il personale.

Inoltre, la gestione di una parte delle attività operative è stata esternalizzata alla Capogruppo Webuild. Tale scelta è stata effettuata con l'obiettivo di razionalizzare e ottimizzare le attività della Società. La Società monitora costantemente lo svolgimento dei servizi esternalizzati e chiede delucidazioni e riscontri sull'effettivo operato, nel rispetto di quanto previsto nell'ambito dei contratti di *service* che regolano lo svolgimento di tali attività in *outsourcing*.

Resta in ogni caso in capo alla Società la responsabilità delle attività svolte dalla stessa, anche nei casi in cui le stesse siano state esternalizzate.

La documentazione di cui la Società si è dotata per rappresentare il proprio sistema organizzativo e per disciplinare il proprio operato anche in relazione alle attività sensibili ai fini del Modello include, a titolo esemplificativo:

- Organigramma;
- Contratti di *outsourcing* con terze parti, mediante i quali vengono gestiti interi processi o porzioni di essi.

3.3.3 Il sistema procedurale

La Società ha strutturato un sistema organizzativo e procedurale volto a regolamentare lo svolgimento delle attività della Società, prevedendo altresì i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza e l'efficacia delle stesse.

In particolare, la Società adotta quale strumento preventivo di controllo nei singoli Processi a Rischio Reato la separazione dei compiti fra coloro i quali svolgono fasi o attività cruciali di un processo, verificando che le procedure e/o le prassi operative siano periodicamente aggiornate e tengano costantemente in considerazione le variazioni o novità intervenute nei processi e nel sistema organizzativo.

Con riferimento, invece, ai principi di controllo, ove non espressamente menzionati nelle singole procedure, troveranno applicazione i principi di controllo preventivi di cui alle singole Parti Speciali del Modello.

Le procedure organizzative adottate dalla Società sono rese disponibili a tutto il personale su uno *sharepoint* aziendale (bacheca, cartella condivisa, ecc.).

3.3.4 Poteri autorizzativi e di firma

Il sistema di deleghe e procure in vigore nella Società è stato strutturato in ossequio alle prescrizioni di legge ed è ispirato alle Linee Guida dettate da Confindustria.

In particolare, è individuato nel Consiglio di Amministrazione della Società l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma e, dall'altro lato, è previsto che tali poteri siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, con, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

I poteri così conferiti sono quindi periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura della Società.

La Società ha, inoltre, istituito un apposito flusso informativo, nei confronti di tutte le funzioni e soggetti, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'O.d.V., onde garantire la tempestiva comunicazione dei poteri che siano stati assegnati/delegati e/o dei relativi cambiamenti.

Partecipazioni Italia

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato in ragione delle modifiche intervenute nella struttura della Società.

3.3.5 Comunicazione e formazione

Il Modello tiene conto della particolare realtà di Partecipazioni Italia e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i “Destinatari”).

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni della Società competenti assicurano il recepimento nelle procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione, necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all’atto dell’assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l’adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti nella Società.
Ai nuovi assunti viene consegnato il Codice Etico ed il Modello. Agli stessi, viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale prendono atto del Modello e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata.
- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, corsi on-line, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento in aula. Tale attività può essere differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell’area in cui operano, dell’avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La Società prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la stessa rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale, ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture* (di seguito, per brevità, i “Terzi”).

In particolare, le funzioni, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di servizio con cui entrano in contatto idonea informativa in relazione all’adozione da parte della Società del Modello ai sensi del Decreto. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Modello e del Codice Etico.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell’adozione del Modello da parte della Società, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello, dei Principi del Codice Etico, nonché si obbligano a non commettere alcuno dei Reati Presupposto.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Quale ulteriore adempimento ai fini dell'esonero dalla responsabilità, la Società individua un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, a cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Secondo le disposizioni del D.lgs. 231/01 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- a) onorabilità
- b) professionalità;
- c) autonomia ed indipendenza;
- d) continuità d'azione.

Onorabilità

I componenti dell'O.d.V. sono individuati tra soggetti dotati dei requisiti soggettivi di onorabilità.

Professionalità

L'O.d.V. deve essere composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle attività di natura ispettiva, nell'analisi dei sistemi di controllo e in ambito giuridico (in particolare penalistico), affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni. Ove necessario, l'O.d.V. può avvalersi anche dell'ausilio e del supporto di competenze esterne, per l'acquisizione di peculiari conoscenze specialistiche.

Autonomia ed indipendenza

L'O.d.V. è dotato, nell'esercizio delle sue funzioni, di autonomia ed indipendenza.

L'O.d.V. dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo di spesa annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso. In ogni caso, l'O.d.V. può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

Le attività poste in essere dall'O.d.V. non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

L'O.d.V. deve essere composto esclusivamente da soggetti privi di qualsiasi altro rapporto con la Società.

Nell'esercizio delle loro funzioni, i membri dell'O.d.V. non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni. Di tali ipotesi viene data menzione nella relazione di cui al successivo paragrafo "Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza".

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del

Modello da parte dei Destinatari e a curarne l'attuazione e l'aggiornamento.

4.2 Nomina e Composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. di Partecipazioni Italia è composto in forma collegiale da almeno due membri di cui uno assume la carica di Presidente.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231, il Consiglio di Amministrazione nomina un organo composto da membri avente le suddette caratteristiche.

Tale nomina garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità, secondo quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria.

Il conferimento dell'incarico, dopo accettazione da parte dei membri esterni, viene comunicato da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione a tutti i livelli interni della Società, mediante la diffusione di un comunicato interno alla Società illustrativo dei poteri, compiti, responsabilità dell'Organismo di Vigilanza e le finalità della sua costituzione.

I componenti dell'O.d.V. ricevono un compenso per lo svolgimento dell'incarico. Tale compenso, stabilito dal Consiglio di Amministrazione, è intangibile ed immodificabile successivamente alla nomina dei membri e potrà essere adeguato soltanto alla scadenza del triennio di carica.

I membri dell'O.d.V. vantano un'elevata competenza ed esperienza nell'ambito delle materie attinenti ai compiti assegnati all'Organismo stesso, potendo in tal modo assicurare alla Società una puntuale conoscenza della struttura e delle modalità di consumazione dei reati.

4.3 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello. A tal fine, l'O.d.V. si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito Regolamento (Regolamento dell'O.d.V.), che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

All'O.d.V. non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

All'O.d.V. è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. A tal fine, all'O.d.V. sono attribuiti i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'efficienza, l'efficacia nonché l'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01, proponendone tempestivamente l'eventuale aggiornamento al Consiglio di Amministrazione;
- verificare, sulla base dell'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni di cui è destinatario ai sensi del successivo punto 4.5.1 - "Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza", il rispetto delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello, rilevando eventuali scostamenti comportamentali;
- svolgere periodica attività ispettiva, secondo le modalità e le scadenze indicate nel Regolamento dell'O.d.V. e dettagliate nel Piano delle Verifiche dell'O.d.V.;
- proporre tempestivamente all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni di cui al successivo punto 5 - "Il sistema sanzionatorio";

Partecipazioni Italia

- monitorare la definizione di programmi di formazione del personale aventi per oggetto il Modello della Società di cui al punto 3.3.5 - “Comunicazione e formazione”;
- fornire informativa nei confronti degli organi sociali in accordo con quanto definito al punto 4.5.2 - “Obblighi di informazione propri dell’Organismo di Vigilanza”;
- accedere liberamente presso la sede e le aree operative della Società, senza necessità di preavviso, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili, come meglio elencate nelle Parti Speciali del Modello;
- chiedere informazioni o l’esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, laddove necessario, agli Amministratori;
- chiedere informazioni o l’esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società e in genere a tutti i soggetti tenuti all’osservanza del Modello, sempre che tale potere sia espressamente indicato nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;
- ricevere, per l’espletamento dei propri compiti di vigilanza sul funzionamento e l’attuazione del Modello, le informazioni previste in accordo con quanto indicato al punto 4.5.1 - “Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza”;
- avvalersi dell’ausilio e del supporto di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche.

L’O.d.V. svolge le proprie funzioni coordinandosi, ove ritenuto opportuno, con le funzioni aziendali interessate per gli aspetti inerenti all’interpretazione e al monitoraggio del quadro normativo e per gli aspetti peculiari previsti dalla normativa di settore. L’O.d.V. si coordina inoltre con le funzioni aziendali interessate dalle attività sensibili per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

I componenti dell’O.d.V., nonché i soggetti dei quali l’Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l’obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell’esercizio delle loro funzioni.

L’O.d.V. esercita le proprie funzioni nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori.

4.4 Risorse dell’Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all’O.d.V. le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell’incarico assegnato. In particolare, all’Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell’incarico.

4.5 Flussi informativi dell’Organismo di Vigilanza

4.5.1 Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza

Tutti i destinatari del Modello comunicano all’O.d.V. ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare:

a) i destinatari del Modello, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all'O.d.V. una nota descrittiva delle motivazioni sottostanti gli aspetti di miglioramento evidenziati;

b) i Responsabili di Processo e/o di Funzione, in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, devono formalmente comunicare all'O.d.V.:

- il sistema delle deleghe e procure aziendali;
- comunicazioni organizzative ed aggiornamenti dei documenti organizzativi;
- i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- provvedimenti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- il riepilogo dei contenziosi con impatto ex D.lgs.231/2001 che riguardano la Società;
- eventuali disallineamenti riscontrati nell'attuazione dei protocolli previsti nelle Parti Speciali del Modello e/o delle procedure aziendali;
- gravi incidenti nei luoghi di lavoro (decesso, lesioni gravi o gravissime di un lavoratore; qualunque disastro ambientale il cui risanamento richieda più di un anno e comporti un serio impatto sulla catena alimentare, vita terrestre e acquatica). Comunque, semestralmente viene inviato un report riepilogativo degli incidenti occorsi nei luoghi di lavoro;
- sponsorizzazioni ed erogazioni liberali;
- comunicazioni effettuate a fronte di indagini/richieste straordinarie delle Autorità di Vigilanza;
- personale assunto con potenziale conflitto di interessi e/o rapporti con la Pubblica Amministrazione e personale extra-comunitario lavorante su territorio italiano;
- registro delle visite ispettive effettuate da parte di Enti Pubblici;
- elenco delle richieste documentali o di chiarimenti inviate alla Società dall'Agenzia delle Entrate o dalla Guardia di Finanza;
- eventi di sicurezza inerenti alle risorse informatiche aziendali, di qualsivoglia natura, che possano essere sintomatici di falle nel sistema di controllo IT;

c) tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali del Consorzio devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto di

Partecipazioni Italia

cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza;

d) i collaboratori e tutti i soggetti esterni al Consorzio, individuati secondo quanto stabilito al punto 2.13 - “Destinatari del Modello”, nell’ambito dell’attività svolta per la Società sono tenuti a segnalare all’O.d.V., le violazioni di cui al punto precedente, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti al Consorzio;

e) tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali del Consorzio possono chiedere chiarimenti all’O.d.V. in merito alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, dei protocolli di prevenzione, delle relative procedure di attuazione.

i Flussi informativi potranno essere rivolti all’Organismo di Vigilanza tramite i seguenti canali:

- la casella di posta elettronica odv@partecipazionitalia.it;
- l’indirizzo di posta cartacea: Partecipazioni Italia S.p.A. - Organismo di Vigilanza 231 - Via G.V. Bona n. 65, 00156 - Roma

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo e in ottemperanza alle previsioni della legge n. 179/2017 che introduce nell’ordinamento italiano “Disposizioni a tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (la “Legge Whistleblowing”), nonché in ottemperanza alle modifiche apportate dal D.Lgs n. 24/2023 in attuazione della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali, il Consorzio ha adottato una pluralità di canali dedicati alla segnalazione di illeciti.

Tra le novità principali introdotte dal Decreto è previsto un canale di segnalazione esterno, che si aggiunge al canale di segnalazione interno e alla possibilità, entro precise condizioni, di veicolare la segnalazione attraverso divulgazione pubblica.

In particolare, all’interno del Decreto, restano ferme le tutele orientate a garantire la riservatezza dell’identità del segnalante, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

Le segnalazioni possono essere veicolate mediante le seguenti modalità:

- a) segnalazione in forma scritta;
- b) segnalazione in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale.

A tal riguardo, la Società ha istituito il seguente canale di segnalazione interna, volto a garantire le modalità di segnalazione citate nel Decreto:

- una specifica piattaforma informatica (<https://webuild.integrityline.io/>)

Partecipazioni Italia

Con riferimento al canale esterno, il Consorzio ha fornito informativa ai dipendenti circa il canale istituito dall'ANAC, ai sensi della nuova normativa, a cui indirizzare le segnalazioni nel caso non fosse fornito adeguato riscontro tramite il canale interno o qualora il segnalante ritenesse di aver subito ritorsioni conseguenti all'invio della segnalazione.

Il Consorzio adotta misure idonee affinché sia sempre garantito l'anonimato o, laddove la segnalazione sia nominale, la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni, così come coloro che facilitano l'invio della segnalazione o si trovano in rapporti di parentela o lavorativi con il segnalante, come nei casi previsti dalla Legge. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il cambio di mansione e ogni altra misura contro il soggetto segnalante sono nulle.

Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori" ossia le persone fisiche, operanti nel medesimo contesto lavorativo, che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione nonché ai colleghi, parenti o affetti stabili del soggetto che ha segnalato.

Il Consorzio s'impegna a riscontrare le segnalazioni ricevute entro le tempistiche definite dal Decreto.

Le attività di investigazione sulle segnalazioni ricevute sono svolte in accordo alle procedure adottate dal Consorzio. Le verifiche saranno avviate in presenza di informazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, in merito a condotte illecite o di violazioni del presente Modello. Sono considerate violazioni del Modello anche l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V. o delle misure di tutela del segnalante nonché l'invio di una segnalazione, con dolo o colpa grave, che si riveli infondata e strumentale al perseguimento di fini diffamatori verso i singoli o la Società.

La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

4.5.2 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio ed improrogabilmente entro il primo semestre dell'anno in corso, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno annuale, in merito all'attuazione del Modello e le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse.

L'O.d.V. è tenuto a relazionare periodicamente, con cadenza semestrale al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza può incontrarsi con il Consiglio di Amministrazione per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'O.d.V. riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali è custodita rispettivamente dall'O.d.V. e dagli organi sociali di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza può, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- (i) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie è necessario che l'O.d.V. ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- (ii) segnalare al Consiglio di Amministrazione comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 Principi generali

Al fine di garantire l'effettività del Modello viene previsto un sistema sanzionatorio specifico ai sensi del D.lgs. 231/01 che opera in caso di violazione delle previsioni del Modello stesso, del Codice Etico o delle relative procedure.

Ai sensi dell'articolo 2106 codice civile e D.lgs. n. 276/2003, con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il sistema sanzionatorio integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile, sia con riferimento al personale assunto sia a quello distaccato dalla Società. Trattasi, in particolare, del CCNL Edilizia attualmente vigente per l'organico con qualifica non dirigenziale e del CCNL Edilizia attualmente vigente, per l'organico con qualifica dirigenziale.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative procedure, da parte dei lavoratori subordinati della Società e/o dai dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 2104 codice civile e dell'articolo 2106 codice civile.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle relative procedure lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Inoltre, nell'eventualità in cui qualsiasi soggetto terzo con cui la Società venga contrattualmente in contatto (indipendentemente dalla natura formale o meno del rapporto) violi le norme e le disposizioni previste dal Modello e dal Codice Etico, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal sistema sanzionatorio, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge e contratto parte integrante degli accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati.

L'applicazione delle sanzioni descritte nel sistema sanzionatorio prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative

procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.lgs. 231/01.

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.lgs. 231/01, il Modello individua le sanzioni e i comportamenti che possono essere considerate quali violazioni.

Le sanzioni sono oggetto di graduazione, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

5.2 Definizione di “violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce “**violazione**” del Modello, del Codice Etico e delle relative procedure:

- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, ai processi a rischio reato e strumentali o alle attività sensibili indicate nelle Parti Speciali del Modello;
- mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai protocolli (procedure) in modo da impedire la trasparenza e verificabilità degli stessi;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello e, più in generale, del Decreto da parte dei Destinatari interni;
- violazioni e/o elusioni del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure), ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'O.d.V.;
- qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comunque penalizzazione, anche indiretta, nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni di violazioni - o presunte violazioni - del Modello;
- la messa in atto, nonché l'omissione di azioni e comportamenti che comportino una privazione o riduzione di tutela del segnalante;
- violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'O.d.V. (descritti nel paragrafo 4.5.1), inclusa la mancata segnalazione di violazioni - o presunte violazioni - del Modello;
- la trasmissione, effettuata con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rilevino infondate.

5.3 Criteri per l’irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- commissione di altra violazione nei precedenti due anni (recidiva);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste

dal Decreto;

- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ad eventuali precedenti disciplinari;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- eventuale comportamento collaborativo successivo alla contestazione della violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica unicamente la sanzione più grave.

In ogni caso, le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'articolo 7 della L. 300/70 (d'ora innanzi, per brevità, "**Statuto dei lavoratori**") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

L'O.d.V. svolge una funzione consultiva nel corso dell'intero svolgimento del procedimento disciplinare.

In particolare, l'O.d.V., acquisita la notizia di una violazione o di una presunta violazione del Modello, si attiva immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti si procede. Se viene accertata la violazione, l'O.d.V. informa immediatamente il titolare del potere disciplinare della Società.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società.

5.4 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, anche distaccati, in violazione delle norme contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure sono definiti come illeciti disciplinari.

L'articolo 2104 codice civile, individuando il dovere di diligenza e di obbedienza a carico del dipendente, impone che il prestatore di lavoro osservi, nello svolgimento del proprio lavoro, sia le disposizioni di natura legale, sia quelle di natura contrattuale impartite dal datore di lavoro, nonché dai collaboratori di quest'ultimo da cui dipende gerarchicamente.

La violazione da parte del personale dipendente del Modello, del Codice Etico o delle procedure può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, ai provvedimenti descritti nei paragrafi successivi, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione - sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente (legge e CCNL).

5.4.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

La Società applica ai propri dipendenti il CCNL Edilizia.

Ai fini del presente sistema sanzionatorio, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti della Società, ai sensi del CCNL in vigore, possono consistere in:

- a) rimprovero verbale o scritto, nel caso in cui la violazione configuri lievi irregolarità, come previsto dal CCNL in vigore;
- b) multa, in caso di recidiva, entro un anno dall'applicazione del rimprovero, nelle stesse mancanze

Partecipazioni Italia

previste nella precedente lett. a), o in caso di più grave violazione, laddove da tale violazione non derivi pregiudizio alla normale attività della Società, come previsto dal CCNL in vigore;

- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da uno a quattro giorni, laddove la violazione determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni aziendali, come previsto dal CCNL in vigore;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da cinque a dieci giorni, laddove la violazione sia di maggiore gravità rispetto alle precedenti e sia riconducibile alle fattispecie previste dal CCNL in vigore;
- e) licenziamento con preavviso, laddove la violazione configuri mancanza avente gravità equivalente alle infrazioni indicate nel CCNL in vigore;
- f) licenziamento senza preavviso, laddove la violazione sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, oppure laddove la violazione possa determinare l'applicazione a carico della Società di misure sanzionatorie, come previsto dal CCNL in vigore.

Le suddette sanzioni saranno irrogate dalla Società e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

5.4.2 Personale dipendente in posizione dirigenziale

La Società applica al personale in posizione dirigenziale, anche distaccato, il CCNL Edilizia.

In ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta, il personale con la qualifica di dirigente può essere sanzionato con un provvedimento più grave rispetto ad un dipendente con altra qualifica, a fronte della commissione della medesima violazione.

Nel valutare la gravità della violazione compiuta dal personale con la qualifica di dirigente, la Società tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la violazione, nonché dell'eventuale coinvolgimento nella violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

Ai fini del presente sistema sanzionatorio, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dirigenti della Società, ai sensi del CCNL applicabile, possono consistere in:

- a) richiamo scritto, in caso di violazione non grave;
- b) licenziamento con preavviso, in caso di grave violazione, tale da configurare un notevole inadempimento;
- c) licenziamento senza preavviso, laddove la violazione sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

5.5 Sanzioni per gli Amministratori

Il mancato rispetto delle previsioni indicate nel Modello, nel Codice Etico e nelle relative procedure da parte di uno o più Amministratori comporta l'applicazione di misure sanzionatorie nel rispetto dei principi di proporzionalità ed effettività, tenuto conto della natura fiduciaria del rapporto.

Nel caso di violazione del Modello da parte di un Amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione della Società, i Soci per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Partecipazioni Italia

Il Consiglio di Amministrazione ed i Soci, nei limiti delle rispettive competenze previste dalla legge e/o dallo Statuto, assumeranno le iniziative più opportune e adeguate ad accertare e sanzionare la presunta violazione, tenuto conto della gravità della stessa. In particolare, potranno assumere una delle seguenti iniziative:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- sospensione della carica;
- revoca del mandato;
- eventuale esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'Amministratore nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e subendi.

Nel valutare l'entità della violazione si tiene conto dell'idoneità del comportamento, posto in violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico o delle procedure, a determinare la concreta applicazione a carico di Partecipazioni Italia delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01.

5.6 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni

Nel caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte di collaboratori, agenti, fornitori o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiama gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) ha titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, la Società ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti dei medesimi che prevedano: **(a)** l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di Partecipazioni Italia, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto; **(b)** il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto in caso di inottemperanza a tali obblighi, nonché il diritto di esercitare azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità del Terzo nei confronti della Società e del ristoro degli eventuali danni subiti e subendi.