



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

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12.02.2026

INDICE

DEFINIZIONI.....	4
1. IL QUADRO NORMATIVO	6
1.1 Introduzione	6
1.2 I reati presupposto	6
1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente.....	7
1.4 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	8
1.5 Reati commessi all'estero.....	9
1.6 Le Sanzioni.....	9
1.7 Responsabilità dell'ente e vicende modificative	11
2. IL MODELLO WEBUILD.....	12
2.1 Funzione del Modello.....	12
2.2 Linee Guida.....	12
2.3 Principi ispiratori del Modello	13
2.4 Struttura del Modello.....	13
2.5 Rapporto del Modello con gli altri documenti aziendali	13
2.6 Sistema di Governo Societario e Assetto Organizzativo	14
2.7 Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di Webuild	15
2.8 Il sistema protocollare per la prevenzione dei reati.....	15
2.9 Prestazioni di servizi svolti infragruppo	20
2.10 Criteri per l'adozione del Modello	20
2.11 Il Modello nell'ambito del Gruppo	20
2.12 Reati rilevanti per la Società.....	21
2.13 Destinatari del Modello.....	21
2.14 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello.....	21
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
3.1 Funzione.....	23
3.2 Requisiti	23
3.3 Composizione, nomina e permanenza in carica.....	24
3.4 Decadenza e Revoca	25
3.5 Compiti e poteri	26
3.6 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e Gestione delle segnalazioni whistleblowing.....	27

4. IL SISTEMA SANZIONATORIO	33
4.1 Principi generali	33
4.2 Violazione del Modello	34
4.3 Sanzioni e misure disciplinari	35
5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	39
5.1 Comunicazione	39
5.2 Formazione	39

DEFINIZIONI

“AD”	Amministratore Delegato di Webuild S.p.A.
“Appaltatori”	convenzionalmente si intendono tutti gli appaltatori di opere, di servizi ai sensi del Codice civile, nonché i subappaltatori, i somministranti, i lavoratori autonomi che abbiano stipulato un contratto d’opera con la Società e di cui questa si avvale nelle attività sensibili.
“Attività Sensibili”	attività nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi reati presupposto ai sensi del Decreto.
“CCNL”	Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.
“Codice di Corporate Governance”	Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. (aggiornato a gennaio 2020).
“Codice ANCE”	Codice di comportamento delle imprese di costruzione redatto dall’Associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE).
“Codice Etico”	Codice Etico di Webuild.
“CONSOB”	Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.
“Consulenti”	soggetti che agiscono per conto di Webuild S.p.A. sulla base di un mandato o di un altro rapporto di collaborazione.
“Decreto”	Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001.
“Delega”	l’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell’ambito dell’organizzazione aziendale.
“Destinatari”	tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti e i collaboratori (ivi inclusi i dipendenti distaccati presso altre società) di Webuild S.p.A., gli agenti della Società, i Consulenti, gli Appaltatori e i Partner.
“Due Diligence”	si intende l’insieme delle attività di verifica svolte in ambito Compliance finalizzate ad accertare che ogni Terza Parte (ad es. fornitori, consulenti, partner) che intenda instaurare o mantenere un rapporto contrattuale con Webuild S.p.A. presenti adeguati requisiti di affidabilità etico-reputazionale e professionale, in coerenza con principi, valori e standard della Società, e non evidenzii fattori di rischio idonei a esporre la Società a profili di responsabilità, sanzioni o impatti reputazionali (c.d. “Red Flag”), inclusi, a titolo esemplificativo, rischi di corruzione, frode, riciclaggio, violazioni di Sanzioni economiche internazionali o altre condotte non conformi a normative applicabili e regole interne.
“Gruppo”	Gruppo Webuild, di cui fanno parte tutte le società e le imprese operative italiane, nonché le società e le imprese operative estere, controllate direttamente o

	indirettamente da Webuild S.p.A..
“Linee Guida di Confindustria”	Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002, aggiornate a giugno 2021.
“Linee Guida ANAC”	Linee guida ANAC in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025; Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali - procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, e successive modifiche e integrazioni (Delibera n. 479 del 26 novembre 2025 – Modifica e integrazione della Delibera n. 311/2023).
“Modello”	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto, adottato da Webuild S.p.A..
“O.d.V.”	Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto.
“Organo dirigente”	Consiglio di Amministrazione di Webuild S.p.A..
“Procura”	negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti di terzi.
“Responsabile di processo”	soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nell’attività sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità.
“Responsabile di Verifica”	soggetto responsabile della decisione di avvio della fase di verifica, della valutazione e dell’esito finale delle segnalazioni whistleblowing.
“Reati”	fattispecie di reato considerate dal Decreto.
“Referente Anticorruzione”	referente della Funzione Compliance, nominato dal Consiglio di Amministrazione di Webuild S.p.A.
“Sanzioni economiche Internazionali”	misure restrittive di carattere commerciale e finanziario adottate nei confronti di determinati Paesi terzi o di determinati soggetti o gruppi di soggetti (persone fisiche, persone giuridiche, entità o organizzazioni). Tali misure possono declinarsi in diverse tipologie di restrizione tra cui misure di congelamento dei fondi e delle risorse economiche di taluni soggetti, divieti di messa a disposizione in favore di questi ultimi di fondi e risorse economiche e ogni altra restrizione che limita le possibilità di intrattenere transazioni con determinati Soggetti.
“Società”	Webuild S.p.A..
“TUF”	Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, noto come “Testo Unico della

Finanza”, emanato con Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n.58.

“Whistleblowing”

strumento che consente a dipendenti, consulenti, collaboratori, fornitori e a qualsiasi altro soggetto che entri in contatto con la Società di denunciare le irregolarità di cui sia eventualmente venuto a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa o in qualsivoglia altra circostanza e di presentare, altresì, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, ivi incluse condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello della Società, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

1. IL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Il Decreto introduce e disciplina nel nostro ordinamento la responsabilità degli “enti” conseguente alla commissione di specifici reati che si aggiunge a quella penale della persona fisica, che ha commesso materialmente il fatto.

Gli enti a cui si applica il Decreto sono tutte le società, le associazioni con o senza personalità giuridica, gli Enti pubblici economici e gli Enti privati concessionari di un servizio pubblico. Il Decreto non si applica, invece, allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli Enti pubblici non economici e agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (es. partiti politici e sindacati).

Gli enti rispondono per la commissione o la tentata commissione di taluni reati da parte di soggetti ad essi funzionalmente legati. L’inosservanza della disciplina contenuta nel Decreto può comportare per l’ente sanzioni che possono incidere fortemente anche sull’esercizio della propria attività.

La responsabilità dell’ente non sostituisce ma si aggiunge alla responsabilità personale dell’individuo che ha commesso il reato.

È istituita dal Decreto un’anagrafe nazionale nella quale sono iscritti, per estratto, le sentenze e i decreti divenuti definitivi in merito all’applicazione agli enti di sanzioni amministrative dipendenti da reato.

1.2 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).

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

La commissione di uno dei reati presupposto costituisce solo una delle condizioni per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.

Vi sono, infatti, ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all'ente dell'illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva richiedono che:

- il reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell'ente possono essere:

- soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione, o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche solo di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. soggetti in "posizione apicale");
- soggetti sottoposti alla direzione o al controllo da parte dei soggetti apicali (c.d. soggetti subordinati).

In particolare, nella categoria dei soggetti apicali possono essere fatti rientrare gli amministratori, i direttori generali, i rappresentanti legali, ma anche, per esempio, i preposti a sedi secondarie, i direttori di divisione o Project Manager con autonomia finanziaria e funzionale.

Alla categoria dei soggetti in posizione subordinata appartengono tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali e che, in sostanza, eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici o comunque operano sotto la loro direzione o vigilanza. Possono essere ricondotti a questa categoria tutti i dipendenti dell'ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'ente, quali, a titolo di esempio, i collaboratori esterni, i parasubordinati e i consulenti.

Per il sorgere della responsabilità dell'ente è poi necessario che il fatto di reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

In ogni caso, l'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

I criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'ente. La responsabilità dell'ente sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati standard doverosi di sana gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa dell'ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

Il Decreto esclude infatti la responsabilità dell'ente nel caso in cui, prima della commissione del reato, l'ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto

apicale sia che sia stato commesso da un soggetto subordinato. Tuttavia, per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una sorta di presunzione di responsabilità dell'ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se l'ente dimostra che:

- il Consiglio di Amministrazione ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello 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 ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V..

Per i reati commessi dai soggetti subordinati, l'ente risponde invece solo se venga provato che "la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza" che gravano tipicamente sul vertice aziendale.

Anche in questo caso, comunque, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, prima della commissione del reato, esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ed esonera l'ente da responsabilità.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un obbligo giuridico, è quindi un importante strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto.

1.4 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello opera pertanto quale esimente della responsabilità dell'ente solo se idoneo rispetto alla prevenzione dei reati presupposto e solo se efficacemente attuato.

Il Decreto, tuttavia, non indica analiticamente le caratteristiche e i contenuti del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni elementi essenziali di contenuto.

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

In particolare, il Modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. attività sensibili);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede inoltre la necessità di una verifica periodica e di una modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, o modifiche legislative.

1.5 Reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a reati presupposto commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguire l'ente per reati commessi all'estero all'esistenza dei seguenti ulteriori presupposti:

- che lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'ente;
- che l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- che il reato sia stato commesso, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, all'estero, da un soggetto apicale o sottoposto, ai sensi dell'art. 5 comma 1, del Decreto;
- che sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice penale.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del Codice penale, in forza del quale *“il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione”*.

1.6 Le Sanzioni

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Tali sanzioni sono qualificate come amministrative, ancorché applicate da un giudice penale.

In caso di condanna dell'ente, è sempre applicata la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su “quote”, salvo quanto previsto ai sensi del D.lgs. 30 dicembre 2025, n. 211, che per i reati connessi alla violazione delle misure restrittive dell'Unione europea ha introdotto un meccanismo che si basa sulla percentuale sul fatturato globale dell'ente.

Il numero delle quote dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti. Nel determinare l'entità della singola quota, il giudice tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare

l'efficacia della sanzione.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria. In particolare, la sanzione pecuniaria è ridotta della metà se il colpevole ha commesso il fatto nell'interesse prevalente suo o di terzi e l'ente non ne ha ricavato alcun vantaggio minimo, ovvero se il danno patrimoniale derivante dalla commissione del reato è di particolare tenuità.

La riduzione della sanzione pecuniaria viene invece quantificata da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero se è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria, ma solo se espressamente previste per l'illecito amministrativo per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Tali sanzioni possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia efficacemente adoperato in tal senso);
- abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, altre due sanzioni: la confisca, che è sempre disposta con la sentenza

di condanna e che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato, e la pubblicazione della sentenza di condanna sul sito *internet* del Ministero della giustizia, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Il Decreto prevede altresì l'applicabilità di misure cautelari reali in capo all'ente. In particolare:

- in forza dell'art. 53 del Decreto, il Giudice può disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, a norma dell'art. 19 del Decreto medesimo;
- in forza dell'art. 54 del Decreto, il Giudice può disporre, in ogni stato e grado del processo di merito, il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

1.7 Responsabilità dell'ente e vicende modificative

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative: trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il Decreto sancisce la regola che, nel caso di "trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto". Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, il Decreto prevede che l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

Nel caso di scissione parziale, il Decreto prevede invece che resti ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, terrà conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il Decreto stabilisce che, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. IL MODELLO WEBUILD

2.1 Funzione del Modello

Il presente Modello, adottato sulla base delle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, costituisce a tutti gli effetti regolamento interno della Società.

Esso si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di protocolli, gestionali e di controllo, finalizzato a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché a rendere più efficace il sistema dei controlli e di Corporate Governance adottato dalla Società ed ispirato alle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance come sinteticamente descritto al successivo punto 2.6.1 - *“Sistema di Governo Societario (Sistema di Governo Societario e Assetto Organizzativo)”*. Le previsioni del Modello sono completate dai controlli specifici descritti, per ciascun processo, nelle procedure aziendali che sono, pertanto, da considerare parte integrate del Modello stesso.

Più in generale, il Modello si propone quale fondamentale strumento di sensibilizzazione degli amministratori, dei dirigenti, di tutti i dipendenti e di tutti gli stakeholder (fornitori, clienti, partner commerciali, ecc.), chiamati ad adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale.

Le previsioni contenute nel presente Modello mirano pertanto all’affermazione e alla diffusione di una cultura di impresa improntata alla legalità, quale presupposto indispensabile per un successo economico duraturo: nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell’errata convinzione di arrecare interesse o vantaggio all’impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Società.

Il Modello è finalizzato inoltre alla diffusione di una cultura del controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell’attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza nell’adozione di misure idonee a migliorare l’efficienza nello svolgimento delle attività di impresa e ad assicurare il costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio. In particolare, l’obiettivo di un’efficiente ed equilibrata organizzazione dell’impresa, idonea a prevenire la commissione di reati, è perseguito intervenendo, principalmente, sui processi di formazione ed attuazione delle decisioni della Società, sui controlli, preventivi e successivi, nonché sui flussi di informazione, sia interna che esterna.

2.2 Linee Guida

Nella predisposizione del presente Modello, sin dalla sua prima adozione nel gennaio 2003 e nei successivi aggiornamenti, la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria e al Codice ANCE.

Eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida e alle indicazioni di ANCE rispondono all’esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all’attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera. Ciò può, infatti, richiedere qualche scostamento dalle indicazioni contenute nelle Linee Guida delle associazioni di categoria

che, per loro natura, hanno carattere generale e non assumono valore cogente.

La Società ha, inoltre, tenuto conto delle Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing.

Nell'opera di costante aggiornamento e verifica del Modello, la Società tiene conto anche dell'evoluzione della "best practice" di riferimento e delle migliori esperienze a livello internazionale.

2.3 Principi ispiratori del Modello

La predisposizione del presente Modello risulta ispirata ad alcuni principi fondamentali:

- la mappatura, nell'ambito dei processi aziendali, delle attività a rischio (c.d. "attività sensibili"), ovvero di quelle attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati previsti dal Decreto, quale condizione essenziale per un'adeguata organizzazione preventiva;
- l'attribuzione, ai soggetti coinvolti nella formazione e nell'attuazione della volontà sociale, di poteri coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- la trasparenza e tracciabilità di ogni operazione significativa nell'ambito delle attività sensibili e la conseguente possibilità di verifica ex post dei comportamenti aziendali;
- l'attribuzione ad un organismo di controllo indipendente (Organismo di Vigilanza) di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione e sull'osservanza del Modello;
- la diffusione nell'impresa di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali conformi ai principi stabiliti nel Modello e il coinvolgimento dei Destinatari nella loro attuazione;
- l'esigenza di verificare sul campo il corretto funzionamento del Modello e di procedere ad un aggiornamento periodico dello stesso sulla base delle indicazioni emergenti dall'esperienza applicativa.

2.4 Struttura del Modello

Il Modello si compone di una Parte Generale, che descrive e disciplina il contesto aziendale e il sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato e di una Parte Speciale unica organizzata per processo aziendale/ attività sensibile, contenente i principi di prevenzione e controllo poste a presidio delle diverse famiglie di reato applicabili alla Società.

2.5 Rapporto del Modello con gli altri documenti aziendali

Webuild S.p.A. ha adottato un Codice Etico con delibera del Consiglio di Amministrazione, che sancisce valori etici basilari cui si ispira la Società nel perseguimento dei propri obiettivi, e dei quali esige l'osservanza da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei terzi. Inoltre, ha adottato un Codice di Condotta per i Fornitori che dettaglia i comportamenti attesi da parte di coloro che stringono un contratto di fornitura o subappalto con la Società.

Il presente Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico e con il Codice di Condotta per i Fornitori (di seguito "i Codici"), risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.lgs. 231/2001.

I Codici vanno considerati quale elemento complementare del Modello, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nei primi, formando insieme un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione di Webuild ha adottato un Sistema di Compliance Anticorruzione in conformità agli standard etici e al pieno rispetto delle normative internazionali e nazionali in materia di prevenzione della corruzione in tutte le sue forme, dirette e indirette, nonché all'integrità, alla trasparenza e alla correttezza nello svolgimento delle attività lavorative del Gruppo.

Il Sistema Anticorruzione costituisce un elemento fondante del presente Modello ed è stato certificato in base alla normativa UNI ISO 37001:2016.

Il Sistema Anticorruzione si integra con gli altri Sistemi di Gestione adottati dalla Società parimenti riconosciuti secondo standard internazionali. In particolare, Webuild opera attraverso sistemi di gestione certificati in materia di qualità (ISO 9001), salute e sicurezza (ISO 14001) e ambiente (ISO 45001) che sono estesi alle unità operative e ai cantieri. La Società è inoltre certificata per la responsabilità sociale (SA 8000:2014) e per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022).

2.6 Sistema di Governo Societario e Assetto Organizzativo

2.6.1 Sistema di Governo Societario

Il presente Modello si affianca alle scelte organizzative effettuate dalla Società in tema di Corporate Governance, la cui struttura si ispira al principio secondo cui dotarsi di un sistema di regole di governo societario, assicurando maggiori livelli di integrità, trasparenza e affidabilità, genera al contempo più elevati standard di efficienza.

In tale ottica Webuild S.p.A. ha adottato un sistema di Corporate Governance ispirato ai principi ed alle Linee Guida contenuti nel Codice di Corporate Governance che rappresenta, sin dalla sua prima edizione del 1998, la "best practice" italiana in tema di Corporate Governance.

La Società, conformemente a quanto previsto dall'art. 123 bis del TUF e dall'art. 89 bis del Regolamento Emittenti, pubblica annualmente una relazione sull'adesione al Codice di Corporate Governance e sull'osservanza degli impegni ad esso conseguenti. Tale relazione è resa disponibile al pubblico mediante pubblicazione nel sito internet della Società in apposita sezione.

2.6.2 Assetto Organizzativo

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, riveste inoltre fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative fondamentali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

Gli strumenti descrittivi dell'assetto organizzativo aziendale sono diffusi, nell'ambito della Società, dalla Direzione HR e pubblicati nella intranet aziendale.

2.7 Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di Webuild

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi della Società è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi si fonda su principi che prescrivono che l'attività sociale sia rispondente alle regole interne ed esterne applicabili, che sia tracciabile e documentabile, che l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale debbano essere congiunti con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche, che non vi debba essere identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, che sia garantita la riservatezza ed il rispetto della normativa a tutela della privacy.

Le fonti e i principi costitutivi del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi della Società sono rappresentate da:

- Codice di Corporate Governance;
- Codice Etico e Codice di Condotta per i Fornitori;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001;
- Sistemi di Gestione Certificati (anticorruzione, qualità, ambiente, salute e sicurezza, etc.);
- Piano Industriale;
- ulteriore normativa interna, ovvero l'insieme della documentazione aziendale che definisce i ruoli e le responsabilità all'interno dell'organizzazione, ivi inclusa l'attribuzione delle competenze in materia di gestione dei rischi aziendali, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli Organigrammi, le Comunicazioni e disposizioni organizzative, le Linee Guida ex L. 262/05, le Procedure Quadro, Interfunzionali e Operative, le Linee Guida "Gestione del whistleblowing";
- il sistema di deleghe e poteri, strutturato in modo da attribuire poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate.

2.8 Il sistema protocollare per la prevenzione dei reati

Il sistema protocollare per la prevenzione dei reati - perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria e dal Codice ANCE, dall'elaborazione giurisprudenziale, nonché dalle "best practices" internazionali - è stato realizzato applicando alle singole attività sensibili:

- *Principi di Prevenzione Generali;*
- *Principi Generali di Comportamento;*
- *Protocolli di Prevenzione Specifici.*

In aggiunta a tale sistema sono previsti anche protocolli relativi all'osservanza delle sanzioni

interdittive. Il sistema di protocolli di prevenzione riportati nel Modello è integrato e completato dalle previsioni contenute nelle policy e nelle procedure aziendali che regolano in dettagli i singoli processi.

2.8.1 Principi di Prevenzione Generali

I Principi di Prevenzione Generali rappresentano le regole di base del Sistema di Controllo Interno definito dalla Società per aderire al Decreto e sono di seguito rappresentati:

- **Regolamentazione:**
 - esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, regole decisionali e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- **Tracciabilità:**
 - ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata;
 - il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e/o informatici; in ogni caso, devono essere disciplinati con dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;
- **Separazione dei compiti:**
 - separazione delle attività tra chi esegue, chi autorizza e chi controlla. Tale segregazione è garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso macro-processo aziendale, di più soggetti al fine di garantire indipendenza e obiettività dei processi. La separazione delle funzioni è attuata anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici che abilitano certe operazioni solo a persone identificate ed autorizzate;
- **Procure e deleghe:** i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere:
 - coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
 - chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società. Devono essere definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la Società in determinate spese specificando i limiti e la natura delle stesse. L'atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge (es. delega e sub-delega in materia di salute e sicurezza dei lavoratori).

2.8.2 Principi Generali di Comportamento

Con riferimento alle attività sensibili individuate per ciascuna tipologia di reato, i Principi di Prevenzione Generali vengono declinati, in prima battuta, in Principi Generali di

Comportamento, i quali prevedono che:

- tutte le operazioni, la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rispondano ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, dell'atto costitutivo, del Codice di Corporate Governance e del corpo procedurale aziendale;
- siano definite e adeguatamente comunicate le disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, regole decisionali e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- per tutte le operazioni:
 - siano formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno dell'azienda, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle relative responsabilità;
 - siano sempre documentabili e ricostruibili le fasi di formazione degli atti;
 - siano sempre formalizzati e documentabili i livelli autorizzativi di formazione degli atti, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
 - la Società adotti strumenti di comunicazione dei poteri di firma conferiti che ne garantiscano la conoscenza nell'ambito aziendale;
 - l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sia congruente con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche;
 - non vi sia identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno;
 - l'accesso ai dati della Società sia conforme alla normativa applicabile in tema di Privacy;
 - l'accesso e l'intervento sui dati della Società sia consentito esclusivamente alle persone autorizzate;
 - sia garantita la riservatezza e l'integrità nella trasmissione delle informazioni;
 - i documenti riguardanti la formazione delle decisioni e l'attuazione delle stesse siano archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non con apposita evidenza. L'accesso ai documenti già archiviati è consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne, nonché al Collegio Sindacale, alla Società di Revisione e all'O.d.V.;
 - sia prevista un'attività di monitoraggio finalizzata all'aggiornamento periodico/tempestivo di procure, deleghe di funzioni nonché del sistema di controllo, in coerenza con il sistema decisionale e con l'intero impianto della struttura organizzativa;

-
- il Responsabile di Processo:
 - è formalmente riconosciuto dal sistema organizzativo aziendale (es. deleghe interne, job description, procedure), nel rispetto degli eventuali requisiti di efficacia stabiliti dalla legge per l'atto attributivo di funzioni;
 - è dotato di tutte le leve necessarie per perseguire gli obiettivi interni del processo stesso, nel rispetto dei tempi e dei principi che lo regolano;
 - è in grado di sovrintendere a tutte le fasi principali del processo interessato, coordinando e attivando i diversi soggetti appartenenti alle unità organizzative che vi partecipano, o che lo stesso ritenga di dover far partecipare;
 - ha piena visibilità su tutto il processo nonché accesso (diretto o indiretto) a tutte le informazioni a riguardo;
 - Il Responsabile di Processo ha la specifica responsabilità di:
 - garantire che il processo sia svolto in conformità alle disposizioni interne (es. procedure aziendali e linee guida) e alla normativa vigente in materia;
 - garantire che vengano eseguiti, da parte dei singoli soggetti che partecipano al processo, tutti i punti di controllo sulle attività sottostanti;
 - assicurare che l'intero processo venga svolto nel rispetto dei principi di trasparenza e tracciabilità, in base ai quali ogni operazione deve essere dotata di adeguato supporto documentale;
 - informare periodicamente l'O.d.V. secondo quanto definito dal presente Modello, e comunque immediatamente qualora si riscontrino anomalie o si verifichino particolari situazioni critiche (es. violazioni o sospetto di violazioni del Modello, casi di inefficacia, inadeguatezza e difficoltà di attuazione dei protocolli di controllo).

2.8.3 Protocolli di Prevenzione Specifici

Nell'ambito della Parte Speciale del Modello, i Principi Generali di Comportamento vengono declinati, per ogni processo/attività sensibile, in Protocolli di Prevenzione Specifici, che completano il Sistema di Controllo Interno definito dalla Società per aderire al Decreto.

2.8.4 Protocolli relativi all'osservanza delle sanzioni interdittive

Nel caso in cui vengano applicate sanzioni o misure cautelari interdittive alla Società ex art. 23 del Decreto:

- è fatto divieto a chiunque di porre in essere qualunque operazione in violazione degli obblighi e divieti di tale sanzione;
- i Responsabili di Processo esercitano la necessaria supervisione al fine di identificare preliminarmente le eventuali operazioni che, ancorché solo potenzialmente, possano costituire una violazione degli obblighi e dei divieti di cui alle sanzioni o misure cautelari interdittive.

I Responsabili di Processo, nel caso in cui rilevino in una determinata operazione caratteristiche

ric conducibili anche in parte ad una violazione, ancorché solo potenziale, degli obblighi derivanti dalle sanzioni o dalle misure cautelari interdittive:

- sospendono ogni attività inerente l'operazione in oggetto;
- inviano tempestivamente specifica informativa alla Funzione deputata alla gestione degli affari legali che analizza, anche per il tramite di legali esterni, l'operazione, fornendo l'interpretazione ed il dettaglio dell'iter procedurale da intraprendere.

Copia della nota informativa predisposta dai Responsabili di Processo e della documentazione predisposta dalla Funzione deputata alla gestione degli affari legali è tempestivamente trasmessa all'O.d.V..

2.9 Prestazioni di servizi svolti infragruppo

Le prestazioni di servizi svolte dalla Società a favore di società del Gruppo e viceversa laddove riguardino le attività sensibili di cui alla successiva Parte Speciale, devono essere disciplinate da un contratto di prestazione di servizi che deve prevedere:

- il rispetto della procedura di gestione delle operazioni con parti correlate per quanto applicabile;
- l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla Società erogante il servizio, ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti;
- l'identificazione dei servizi da erogare;
- modalità di calcolo predeterminato del costo, che viene periodicamente aggiornata;
- l'inserimento di clausole specifiche nell'ambito delle quali ciascuna delle parti si obbliga a non porre in essere condotte in contrasto con le norme di legge e in particolare con il Decreto, con le previsioni del Codice Etico, con il Modello Anti-corruzione di Webuild.

Nelle prestazioni di servizi di cui al presente paragrafo, le Società si attengono ai rispettivi Modelli e documenti di governance.

2.10 Criteri per l'adozione del Modello

L'adozione e i successivi aggiornamenti del Modello, in accordo con le previsioni del Decreto e ispirandosi alle linee guida di Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia nonché alle indicazioni di ANCE, hanno comportato lo sviluppo di specifiche analisi per l'individuazione delle aree aziendali a rischio di commissione dei reati in oggetto.

In particolare, tali analisi sono state svolte con le seguenti modalità:

- analisi dell'assetto organizzativo della Società, rappresentato nell'organigramma aziendale che evidenzia ruoli e linee di riporto gerarchiche e funzionali;
- analisi delle attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dal management aziendale, che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza;
- condivisione con il management delle risultanze emerse nel corso delle interviste effettuate;
- analisi del corpus normativo aziendale e del sistema dei controlli in generale;
- analisi del sistema di poteri e deleghe.

2.11 Il Modello nell'ambito del Gruppo

La Società, quale Capogruppo operativa del Gruppo Webuild, promuove un processo di valutazione circa l'adozione di un Modello da parte delle società appartenenti al Gruppo assoggettate al D.Lgs. 231/01.

Le società appartenenti al Gruppo adottano in autonomia, con delibera dei propri organi

amministrativi, amministratori o liquidatori e sotto la propria responsabilità, un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Ciascuna società appartenente al Gruppo individua le proprie attività sensibili a rischio reato e le misure idonee a prevenirne il compimento, in considerazione della natura e del tipo di attività svolta, nonché delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione.

Ciascuna società appartenente al Gruppo cura l'attuazione del proprio Modello e nomina un proprio O.d.V.

La Società comunica, con le modalità che riterrà più opportune, alle società appartenenti al Gruppo il presente Modello e ogni suo successivo aggiornamento.

2.12 Reati rilevanti per la Società

L'adozione del Modello, quale strumento capace di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno della Società e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza, si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento.

Tuttavia, al fine di ottemperare alle specifiche previsioni del Decreto, ed in considerazione dell'analisi del contesto aziendale e delle attività sensibili, sono considerati rilevanti, e quindi specificamente esaminati nel Modello, gli illeciti richiamati nell'ambito dell'Allegato A – Matrice di identificazione processi e fattispecie di reato.

Per tutti i reati non espressamente richiamati nella Parte Speciale di questo Modello, l'analisi di cui al punto 2.10 ha fatto emergere la non rilevanza per la Società in considerazione della tipologia di attività svolta e di organizzazione in essere.

Con riguardo a tali famiglie di reato operano comunque in senso preventivo i presidi definiti dal Sistema di Controllo della Società nel suo complesso.

2.13 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché a tutti i dipendenti della Società, ivi compresi coloro che operano all'estero, e i soggetti apicali o i dipendenti di succursali estere della Società.

Sono altresì destinatari dei principi generali del Modello, per quanto applicabili nei limiti del rapporto in essere, coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati.

I destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima correttezza e diligenza tutte le disposizioni e i protocolli in essi contenuti, nonché tutte le procedure di attuazione delle stesse.

2.14 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione, la modifica e l'integrazione del Modello. L'O.d.V., nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e all'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha la potestà di formulare al Consiglio

di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello e ha il dovere di segnalare in forma scritta e tempestivamente, o quanto meno nella relazione semestrale di cui al punto 3.6.1 - *"Informativa agli organi sociali (Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza)"*, al Consiglio di Amministrazione fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'O.d.V., quando siano intervenute:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello sono comunicate tempestivamente all'O.d.V..

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle funzioni aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'O.d.V. è tempestivamente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Funzione

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, è istituito uno specifico organismo (O.d.V.) con il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, proponendo al Consiglio di Amministrazione modifiche e/o integrazioni in tutti i casi in cui, ai sensi del punto 2.14 - *"Adozione, modifiche e integrazioni del Modello"*, ciò si renda necessario.

3.2 Requisiti

L'O.d.V. è composto in forma collegiale da almeno tre membri. I componenti dell'O.d.V. devono essere dotati dei requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza indicati nel presente Modello. L'O.d.V. deve svolgere le funzioni ad esso attribuite garantendo la necessaria continuità di azione.

3.2.1 Onorabilità

I componenti dell'O.d.V. sono individuati tra soggetti dotati dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D.M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

3.2.2 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.

3.2.3 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 o in maggioranza da soggetti privi di qualsiasi altro rapporto con la Società ovvero con altre società del Gruppo (ad eccezione del ruolo di componente dell'O.d.V., di membro del Collegio Sindacale, in una o più società del Gruppo, o di Amministratore Indipendente di Webuild S.p.A.). Gli eventuali membri interni non devono in ogni caso svolgere alcun ruolo operativo all'interno della Società ovvero di altre società del Gruppo, e non devono

dipendere gerarchicamente da alcun responsabile di aree operative.

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 punto 3.6.1 - *"Informativa agli organi sociali (Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza)"*.

3.2.4 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.

3.3 Composizione, nomina e permanenza in carica

L'O.d.V. è composto in forma collegiale da almeno tre membri di cui:

- due o più membri esterni, non appartenenti al personale della Società;
- un membro interno individuato nel Senior Executive Vice President Internal Audit and Compliance¹.

L'O.d.V. è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, con provvedimento motivato che dia atto della sussistenza dei requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza.

A tal fine i candidati esterni sono tenuti ad inviare il loro Curriculum Vitae accompagnato da una dichiarazione nella quale attestano di possedere i requisiti sopra descritti.

Il Consiglio di Amministrazione esamina le informazioni fornite dagli interessati, o comunque a disposizione della Società, al fine di valutare l'effettivo possesso dei necessari requisiti.

All'atto dell'accettazione della carica, i membri dell'O.d.V., presa visione del Modello e data formale adesione al Codice Etico, si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione ed a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo ad un componente dell'O.d.V. ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'O.d.V. rimane in carica per un triennio e comunque fino alla formalizzazione del rinnovo o alla nomina del nuovo O.d.V., indipendentemente dalla scadenza o eventuale scioglimento anticipato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

Il Consiglio di Amministrazione nomina il Presidente dell'O.d.V., individuandolo tra i membri non appartenenti al personale della Società. L'O.d.V., nel proprio Regolamento, può delegare al Presidente specifiche funzioni.

¹ Il riferimento è al soggetto che riveste la relativa funzione al momento della designazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

3.4 Decadenza e Revoca

In caso di decadenza, decesso, dimissione o revoca di un componente dell'O.d.V., il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato. In ogni caso, al fine di evitare situazioni di *vacatio*, l'Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla data della successiva delibera dell'Organo Amministrativo che provvede alla sua sostituzione o conferma. Nelle more dell'integrazione dell'organo da parte del Consiglio di Amministrazione, i componenti ancora in carica continuano a svolgere regolarmente i compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), per aver commesso uno dei Reati previsti dal Decreto.

L'eventuale revoca di un componente dell'O.d.V. potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ove per "giusta causa" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali, tra l'altro:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di procedimenti pendenti per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto;
- la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;

L'eventuale riforma della sentenza di condanna (o di patteggiamento) non definitiva determina il superamento della causa di ineleggibilità ma non incide sull'intervenuta revoca dalla carica.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce, invece, causa di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- l'irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

Il componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione a mezzo di raccomandata A.R..

3.5 Compiti e poteri

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.).

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 Decreto, proponendone tempestivamente l'eventuale aggiornamento al Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto al precedente punto 2.14 - *"Adozione, modifiche e integrazioni del Modello"*;
- verificare, sulla base dell'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni di cui è destinatario ai sensi dei successivi punti 3.6.2 - *"Informativa verso l'Organismo di Vigilanza"*, 3.6.3 - *"Gestione delle segnalazioni whistleblowing"* e 3.6.4 *"Informativa tra Organismi di Vigilanza nell'ambito del Gruppo"* (Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e Gestione delle segnalazioni whistleblowing), 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., portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione;
- proporre tempestivamente all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni di cui al successivo punto 4. - *"Il sistema sanzionatorio"*;
- monitorare la definizione di programmi di formazione del personale aventi per oggetto il Modello di Webuild S.p.A., di cui al punto 5.2 - *"Formazione (Comunicazione e formazione)"*;
- fornire informativa nei confronti degli organi sociali in accordo con quanto definito al punto 3.6.1 - *"Informativa agli organi sociali (Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e Gestione delle segnalazioni whistleblowing)"*;
- accedere liberamente presso qualsiasi unità organizzativa, 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, al Collegio Sindacale e alla Società di Revisione;
- 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 3.6.2 - *"Informativa verso l'Organismo di Vigilanza"* e, nell'ipotesi in cui assuma la gestione delle segnalazioni whistleblowing riguardanti l'ambito di rilevanza del D.lgs. 231/2001, al punto 3.6.3 - *"Gestione delle segnalazioni whistleblowing"* (*Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e Gestione delle segnalazioni whistleblowing*);
- chiedere informazioni dagli O.d.V. delle società del Gruppo;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto della Funzione Compliance, nonché 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 il monitoraggio del quadro normativo e per gli aspetti peculiari previsti dalla normativa di settore; in particolare, l'O.d.V. si coordina con la Funzione Compliance che svolge un ruolo di supporto all'Organismo. 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.

Con riferimento alle unità operative italiane e alle filiali della Società costituite negli stati esteri, l'O.d.V.:

- verifica l'efficace attuazione e l'osservanza del Modello, in aderenza a un piano annuale di verifiche approvato dall'Organismo stesso;
- vigila sull'avvenuta diffusione del Modello ai dipendenti Webuild espatriati e/o in distacco;
- si coordina con la Funzione deputata alla gestione del personale per gli aspetti relativi alla formazione del personale in distacco presso le unità operative estere.

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.

3.6 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e Gestione delle segnalazioni whistleblowing

3.6.1 Informativa agli organi sociali

L'O.d.V. riferisce al Consiglio di Amministrazione, anche per il tramite del Comitato Controllo e Rischi, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Modello.

L'O.d.V., ogni qual volta lo ritenga opportuno e con le modalità indicate nel Regolamento dello stesso Organismo, informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o il Presidente del Comitato Controllo e Rischi e l'Amministratore Delegato in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nell'ambito dell'attività di

vigilanza.

L'O.d.V. redige semestralmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e al Collegio Sindacale che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività svolte nel semestre dall'O.d.V.;
- una descrizione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- una descrizione delle eventuali nuove attività sensibili individuate;
- una sintesi dei flussi informativi di cui è destinatario e delle segnalazioni whistleblowing aventi rilevanza ai sensi del D.lgs. 231/2001 ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate. Nel caso di violazioni del Modello da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità o del Collegio Sindacale, l'O.d.V. provvede alle comunicazioni di cui al punto 4.1 - *"Principi Generali (Il sistema sanzionatorio)"*;
- informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, di cui al punto 3.2.3 - *"Autonomia ed indipendenza (Organismo di Vigilanza - Requisiti)"*;
- il rendiconto delle spese sostenute.

Annualmente l'O.d.V. incontra il Collegio Sindacale e la Società di Revisione per condividere gli aspetti di rilievo delle attività svolte. In tale occasione, gli organi possono essere coadiuvati dalle Funzioni competenti dell'area Amministrativa, Internal Audit e Compliance.

Il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V., affinché li informi in merito alle attività dell'ufficio.

3.6.2 Informativa verso l'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:

- 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;

-
- 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 comunicati stampa emessi al mercato / comunità finanziaria;
 - 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;
 - i rapporti predisposti dalle funzioni/organi di controllo (compresa la Società di Revisione) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello;
 - 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;
 - elenco termination di contratto;
 - sponsorizzazioni ed erogazioni liberali;
 - elenco delle persone che hanno accesso alle informazioni privilegiate;
 - comunicazioni effettuate a fronte di indagini/richieste straordinarie delle Autorità di Vigilanza;
 - report sullo stato delle offerte;
 - accordi di partnership stipulati;
 - 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;
- tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto di cui vengano a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengano a conoscenza;
 - i collaboratori e tutti i soggetti esterni alla Società, 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 alla Società;
 - tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali della Società 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;
 - il Referente Anticorruzione della Società è tenuto ad inviare copia della propria relazione semestrale all'Organismo di Vigilanza.

I flussi pervenuti all'O.d.V. sono conservati a cura dello stesso secondo le modalità indicate nel Regolamento dell'O.d.V..

3.6.3 Gestione delle Segnalazioni whistleblowing

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo e in ottemperanza alle previsioni del D.lgs. 24/2023, di attuazione della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, che ha aggiornato e in parte sostituito la disciplina introdotta dalla Legge n. 179/2017 ("Legge Whistleblowing"), Webuild ha adottato canali dedicati alla segnalazione degli illeciti.

Il Decreto menzionato si rivolge, oltre ai soggetti pubblici, anche ai soggetti privati dotati di Modello 231, tra cui si annoverano:

- enti privati che, nell'ultimo anno, hanno avuto una media di almeno 50 dipendenti;
- enti privati che, pur non raggiungendo la media di cui sopra, operano in settori specifici espressamente elencati nel Decreto.

Tra le novità principali introdotte dal Decreto è previsto un canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC, 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:

- segnalazione in forma scritta;

-
- segnalazione con modalità informatica;
 - segnalazione in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale.

A tal riguardo, la Società ha adottato un'apposita Linea Guida ("Gestione del whistleblowing"), volta a disciplinare il processo di gestione delle segnalazioni, nonché ha istituito come canale di segnalazione interna una specifica piattaforma informatica (<https://webuild.integrityline.io/>), da considerarsi come canale ufficiale e quindi preferenziale.

La competenza in ordine all'avvio della fase di verifica, alla valutazione e alla determinazione dell'esito finale della segnalazione è attribuita al Responsabile della Verifica, designato nella Funzione Compliance ovvero nell'Organismo di Vigilanza. A tal proposito, va segnalato come la responsabilità per la gestione delle verifiche è definita in relazione alla tipologia della segnalazione ricevuta, la quale è preliminarmente esaminata dalla Funzione Compliance, che effettua una prima valutazione di ammissibilità e di competenza.

In base all'esito di tale valutazione, la gestione della segnalazione è attribuita come segue:

- qualora la segnalazione riguardi l'esclusivo ambito di rilevanza del D.lgs. 231/2001, la competenza per la gestione è dell'Organismo di Vigilanza, che può tuttavia decidere di demandare la conduzione delle verifiche alla Funzione Compliance;
- in tutti gli altri casi, la gestione della segnalazione è di competenza della Funzione Compliance.

I soggetti diversi dalla Funzione Compliance che dovessero ricevere, per il ruolo ricoperto nella Società o per errore, una segnalazione whistleblowing (anche in forma anonima) sono tenuti a: *(i)* garantire l'integrità e la riservatezza delle informazioni di cui alla segnalazione ricevuta; *(ii)* inoltrare la segnalazione - compresa tutta l'eventuale documentazione di supporto inviata dal Segnalante, senza trattenerne copia - immediatamente alla Funzione Compliance, con l'obbligo di astenersi dall'intraprendere qualsiasi attività di analisi e/o approfondimento; *(iii)* contestualmente, fornire al Segnalante (ove non anonimo), notizia dell'avvenuta trasmissione della segnalazione ai soggetti competenti.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dall'origine, sono numerate e archiviate a cura della Funzione Compliance.

La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantito l'anonimato o, laddove la segnalazione sia nominale, la riservatezza circa l'identità di chi segnala e le informazioni di cui alle segnalazioni ricevute. Inoltre, la gestione delle segnalazioni, e il relativo trattamento dei dati ai fini della privacy, è effettuato nel rispetto delle disposizioni di legge italiana e del Regolamento Europeo 679/2016.

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. È vietato altresì ostacolare (o tentare di ostacolare) coloro che intendono segnalare. 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.

La Società s'impegna a riscontrare le segnalazioni ricevute entro le tempistiche definite dal Decreto.

Le attività di investigazione sulle segnalazioni ricevute sono svolte dal Responsabile della Verifica, in accordo alle procedure adottate dalla Società. Con specifico riferimento alle segnalazioni whistleblowing in materia 231, 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. Tali violazioni risultano assoggettate alle previsioni di cui al punto 4. - *"Il sistema sanzionatorio"*.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il Responsabile della Verifica attiva i responsabili aziendali, gli organi di governance e/o di controllo competenti per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive. Diversamente, nell'ipotesi in cui il Responsabile della Verifica, all'esito delle verifiche, riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, procede all'archiviazione della segnalazione e ne dà comunicazione al Segnalante (se raggiungibile) e all'Organismo di Vigilanza (se necessario).

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

La Società ha preventivamente coinvolto le rappresentanze sindacali aziendali e le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D.lgs. 81/2015, fornendo loro informativa in merito al sistema di segnalazione interno.

3.6.4 Informativa tra Organismi di Vigilanza nell'ambito del Gruppo

Ciascuna società del Gruppo, laddove adotti un proprio Modello, nomina un proprio autonomo e indipendente O.d.V..

Gli O.d.V. delle società del Gruppo trasmettono semestralmente per informativa all'O.d.V. della Società, una relazione, avente come contenuti minimi le informazioni inerenti l'aggiornamento del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 ed eventuali procedimenti giudiziari in corso in riferimento alla responsabilità amministrativa degli enti.

4. IL SISTEMA SANZIONATORIO

4.1 Principi generali

Il sistema sanzionatorio di seguito descritto è un sistema autonomo di misure, finalizzato a presidiare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello, posta la ferma volontà della Società di perseguire qualunque violazione delle regole stabilite per il corretto svolgimento dell'attività aziendale, ivi incluse - in ossequio all'art. 6 comma 2-bis D.lgs. 231/2001 e all'art. 21 del D.lgs. 24/2023 - le violazioni delle misure di tutela del segnalante e dei soggetti al medesimo collegati, nonché le condotte di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, e altresì i comportamenti che integrano, ai sensi del D.lgs. 24/2023, ritorsione, ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione, violazioni degli obblighi di riservatezza ovvero violazioni degli obblighi di corretta istituzione e gestione dei canali e delle segnalazioni ricevute.

L'applicazione delle sanzioni stabilite dal Modello non sostituisce né presuppone l'irrogazione di ulteriori eventuali sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto. Tuttavia, qualora la violazione commessa configuri anche un'ipotesi di reato oggetto di contestazione da parte dell'Autorità Giudiziaria, e la Società non sia in grado con gli strumenti di accertamento a sua disposizione di pervenire ad una chiara ricostruzione dei fatti, essa potrà attendere l'esito degli accertamenti giudiziali per adottare un provvedimento disciplinare.

Il rispetto delle disposizioni del Modello vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i dirigenti, a progetto, part-time, ecc., nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. parasubordinazione.

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 da parte di un dipendente della Società (intendendo ogni soggetto legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato), l'O.d.V. informa immediatamente il titolare del potere disciplinare e il Direttore Generale competente.

Se la violazione riguarda un dirigente della Società, l'O.d.V. deve darne comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare e al Direttore Generale competente, anche al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e dell'Amministratore Delegato, mediante relazione scritta.

Se la violazione riguarda un amministratore della Società, l'O.d.V. deve darne immediata comunicazione al Presidente del Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e dell'Amministratore Delegato, se non direttamente coinvolti, mediante relazione scritta.

In caso di violazione da parte di un membro del Collegio Sindacale, l'O.d.V. deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e dell'Amministratore Delegato, e al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto, mediante relazione scritta.

Qualora si verifichi una violazione da parte dei collaboratori o dei soggetti esterni che operano su mandato della Società, l'O.d.V. informa con relazione scritta il Presidente e l'Amministratore Delegato, nonché il Direttore Generale competente, il Responsabile della Funzione deputata alla gestione degli affari legali, il Responsabile della Funzione deputata alla gestione del personale e il Responsabile della funzione alla quale il contratto o rapporto si riferiscono.

Gli organi o le funzioni titolari del potere disciplinare avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

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.

4.2 Violazione del Modello

Costituiscono infrazioni tutte le violazioni, realizzate anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle prescrizioni del presente Modello, dei Principi e dei Protocolli di Prevenzione e delle relative procedure di attuazione, nonché le violazioni delle previsioni del Codice Etico e delle disposizioni in materia di whistleblowing, incluse le condotte che integrano gli illeciti sanzionabili da ANAC ai sensi del D.lgs. 24/2023.

Si riportano di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcuni comportamenti che costituiscono infrazione:

- la redazione in modo incompleto o non veritiero di documentazione prevista dal presente Modello, dai Principi Generali di Comportamento e dai Protocolli di Prevenzione e dalle relative procedure di attuazione;
- l'agevolazione della redazione, da altri effettuata in modo incompleto e non veritiero, di documentazione prevista dal presente Modello, dai Protocolli di Prevenzione e dalle relative procedure di attuazione;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello, dai Protocolli di Prevenzione e dalle procedure di attuazione;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, come, ad esempio, attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prodotta, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- l'omessa comunicazione all'O.d.V. delle informazioni prescritte;
- la violazione o l'elusione degli obblighi di vigilanza da parte degli apicali nei confronti dell'operato dei propri sottoposti;
- la violazione degli obblighi in materia di partecipazione ai programmi di formazione, di cui al punto 5.2 - *"Formazione (Comunicazione e formazione)"*;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante di condotte illecite o di violazioni del Modello;
- l'effettuazione di segnalazioni whistleblowing, con dolo o colpa grave, che si rivelino non veritiere, strumentali al perseguimento di fini diffamatori verso i singoli o

l'azienda.

- l'adozione di misure ritorsive o discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante o di soggetti a esso collegati;
- l'ostacolo o il tentativo di ostacolo alle segnalazioni whistleblowing;
- la violazione degli obblighi di riservatezza relativi all'identità del segnalante o delle persone coinvolte nella segnalazione;
- la violazione degli obblighi di corretta gestione delle segnalazioni ricevute, nonché l'adozione di canali di segnalazione non conformi alla normativa.

4.3 Sanzioni e misure disciplinari

4.3.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente di una società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito, "CCNL") in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

Pertanto, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Modello e delle sue procedure di attuazione costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro sono, nel caso di specie, applicabili - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) - i provvedimenti previsti dagli artt. 99 e 100 del CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini.

In merito a quanto previsto dal presente paragrafo, i rapporti di lavoro con i dipendenti che prestano la propria attività all'estero, anche a seguito di distacco, sono regolati, nell'ambito degli Stati membri dell'UE, dalle norme della Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, aperta alla firma a Roma il 19 giugno 1980 e, per i contratti conclusi dopo il 17 dicembre 2009, dal Regolamento CE n. 593/08 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, nonché, al di fuori di tale ambito, delle disposizioni locali in vigore.

Nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, il tipo e l'entità delle sanzioni irrogabili saranno determinati in base ai seguenti criteri:

- gravità delle violazioni commesse;
- mansioni e posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti;
- volontarietà della condotta o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge e dal CCNL;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Sulla base dei principi e criteri sopra indicati:

- i provvedimenti di rimprovero verbale, di rimprovero scritto, di multa e di

sospensione dal lavoro e dalla retribuzione troveranno applicazione qualora il dipendente violi le disposizioni previste dal Modello o comunque tenga, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ricorrendo l'ipotesi di cui alla lettera g), comma 2, dell'art. 99 CCNL, e/o la violazione dell'art. 2104 c.c.. In particolare, troverà normalmente applicazione il provvedimento della multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione. In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra tale da non concretizzare gli estremi del licenziamento, si può procedere all'applicazione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni, mentre nei casi di minore gravità si può procedere al rimprovero verbale o scritto;

- il provvedimento di licenziamento con preavviso (per giustificato motivo) troverà applicazione allorché il lavoratore adotti, nell'espletamento delle proprie attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, tale da configurare un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali o condotta gravemente pregiudizievole per l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa (art. 100, n. 2, CCNL), come ad esempio:
 - qualsiasi comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato previsto dal Decreto;
 - qualsiasi comportamento volto a dissimulare la commissione di un reato previsto dal Decreto;
 - qualsiasi comportamento che contravvenga deliberatamente alle specifiche misure previste dal Modello e dalle relative procedure attuative, a presidio della sicurezza e salute dei lavoratori;
- il provvedimento di licenziamento senza preavviso (per giusta causa) sarà applicato in presenza di una condotta consistente nella grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello, in quanto comportamento tale da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro (art. 100, n. 3, CCNL).

4.3.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei dirigenti che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il

rapporto fiduciario con la Società.

4.3.3 Sanzioni nei confronti degli amministratori

Webuild S.p.A. valuta con estremo rigore ogni violazione del presente Modello realizzata da coloro che rivestono i ruoli di vertice in seno alla Società, e che, per tale ragione, sono più in grado di orientare l'etica aziendale e l'operato di chi opera nella Società ai valori di correttezza, legalità e trasparenza.

Nei confronti degli amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

4.3.4 Sanzioni nei confronti dei sindaci

Qualora a commettere la violazione siano uno o più sindaci, l'O.d.V. deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e dell'Amministratore Delegato, e al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto, mediante relazione scritta.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'O.d.V. potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

4.3.5 Sanzioni nei confronti di terze parti

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato della Società, di cui al punto 2.13 - *"Destinatari del Modello"*, la Società ha definito specifiche clausole di salvaguardia in caso di violazioni, da parte degli stessi, del Codice Etico e dei principi generali del Modello, per quanto applicabili.

Tali clausole potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità, e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del soggetto responsabile delle violazioni, la risoluzione del rapporto. Qualora si verifichi una violazione da parte di questi soggetti, il responsabile della funzione competente della gestione del contratto con il collaboratore esterno informa l'O.d.V., che a sua volta informa, con relazione scritta, il Presidente e l'Amministratore Delegato, nonché il Direttore Generale competente, il Responsabile della

Funzione deputata alla gestione degli affari legali, il Responsabile della Funzione deputata alla gestione del personale. Nei confronti dei responsabili appartenenti a questa categoria si applicano le misure predeterminate ai sensi del presente punto.

5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

5.1 Comunicazione

La Società garantisce nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti i soggetti con funzione di gestione, amministrazione, direzione e controllo una corretta conoscenza e divulgazione del presente Modello.

Il Modello è comunicato a tutto il personale della Società a cura della Funzione deputata alla gestione del personale, ed a tutti i membri degli organi sociali a cura della Funzione deputata alla gestione degli affari societari, attraverso i mezzi divulgativi ritenuti più opportuni, ivi comprese note informative interne o accesso al sistema intranet.

Sono stabilite a cura della Funzione deputata alla gestione del personale, sentito l'O.d.V., modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

Per i soggetti esterni alla Società destinatari del Modello, secondo quanto previsto dal punto 2.13 - *"Destinatari del Modello"*, sono previste apposite forme di comunicazione del Modello. I contratti, che regolano i rapporti con tali soggetti, devono prevedere chiare responsabilità in merito al rispetto delle politiche di impresa della Società e l'accettazione dei principi generali del Modello.

Il Modello è pubblicato in forma integrale sul sito intranet aziendale, e in forma abbreviata sul sito internet.

5.2 Formazione

La Società si impegna ad attuare programmi di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Modello da parte dei dipendenti e dei membri degli organi sociali.

I programmi di formazione hanno ad oggetto il Decreto e il quadro normativo di riferimento, il Codice Etico e il presente Modello. Il livello di formazione è modulato, con un differente grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei destinatari e al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili. Una formazione specifica è destinata al personale della Funzione Compliance di cui l'O.d.V. si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es. video conferenza, e-learning).

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Funzione deputata alla gestione del personale. L'O.d.V. verifica l'adeguatezza dei programmi di formazione, le modalità di attuazione e i risultati.

La partecipazione ai programmi di formazione di cui al presente punto ha carattere di obbligatorietà. La violazione di tali obblighi, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al punto 4. - *"Il sistema sanzionatorio"*.