

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TUNNELPRO

EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di TunnelPro 06/12/2024

Sommarario

1. PREMESSA.....	5
2. TUNNELPRO.....	5
3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	6
3.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti	6
3.2 I reati previsti dal Decreto	7
3.3 I reati commessi all'estero	8
3.4 I reati tentati.....	9
3.5 Il procedimento di accertamento dell'illecito	9
3.6 Le sanzioni previste dal Decreto	10
3.7 L'adozione e l'attuazione del Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa da reato	12
4. LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	14
5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	17
5.1 Finalità del Modello.....	17
5.2 Destinatari del Modello	17
5.2.1 I Soggetti Apicali	18
5.2.2 I Soggetti Subordinati.....	18
5.2.3 I Destinatari terzi	18
5.3 Aggiornamento del Modello	19
5.4 Il percorso di costruzione del Modello.....	19
5.5 Struttura del Modello della Società	21
5.6 Il Codice Etico quale parte integrante e sostanziale del Modello.....	22
6. IL CONTESTO ORGANIZZATIVO	22
6.1 Il modello di governance	22
6.2 Gli strumenti di governance	23
6.3 Il sistema delle deleghe e delle procure	24
6.4 Il sistema normativo interno	25

6.5 Attività affidate in <i>outsourcing</i>	25
7. ORGANISMO DI VIGILANZA	25
7.1 Identificazione, nomina e durata dell'Organismo di Vigilanza.....	25
7.2 Revoca dell'Organismo di Vigilanza.....	26
7.3 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	27
7.4 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	27
7.5 <i>Reporting</i> verso gli Organi Sociali.....	29
7.6 Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.....	29
7.7 Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza	31
8. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO.....	32
9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO	33
9.1 La comunicazione del Modello.....	33
9.2 Formazione del Personale.....	33
9.3 Informativa ai Destinatari terzi	34
10. SISTEMA SANZIONATORIO.....	34
10.1 Principi Generali	34
10.2 I soggetti destinatari.....	36
10.2.1. Gli amministratori.....	36
10.2.2. Gli altri soggetti in posizione "apicale"	37
10.2.3. I dipendenti	37
10.2.4. I componenti degli organi di controllo.....	37
10.2.5. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello	37
10.3 Provvedimenti sanzionatori nei confronti dei dipendenti e dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigente.....	38
10.3.1. Procedimento di irrogazione di sanzioni nei confronti dei dipendenti e dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigente.....	39
10.4 Provvedimenti sanzionatori nei confronti di Consiglieri, Sindaci e membri dell'OdV	39

10.4.1 Procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti di Consiglieri, Sindaci e membri dell'OdV 41

10.5 Altre misure di tutela in caso di mancata osservazione delle prescrizioni del Modello da parte di collaboratori esterni 42

DEFINIZIONI E ACRONIMI..... 43

1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 ha introdotto nell'ordinamento giuridico la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

La Società – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività organizzative a tutela della propria immagine, dei servizi che offre sul territorio, delle aspettative dei propri clienti e del lavoro dei propri dipendenti – ha ritenuto opportuno adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito, in breve, anche Modello) al fine di definire regole e controlli ai quali attenersi per perseguire lo scopo sociale in piena conformità alle vigenti disposizioni di legge.

Il presente documento rappresenta, pertanto, il documento di sintesi del Modello di TunnelPro S.p.A. (di seguito, in breve, anche TunnelPro).

2. TUNNELPRO

Fondata nel 2018, la Società è oggi una realtà internazionale di primaria importanza nel mondo, specializzata in scavi in sotterraneo ed attiva nella progettazione, costruzione ed esercizio, in proprio e per conto di terzi, di opere stradali, portuali, aeroportuali, idrauliche, idroelettriche, edilizie, ferroviarie e, in genere, ogni costruzione di ingegneria civile in Italia e all'estero.

Difatti il know-how aziendale comprende esperienze relative allo scavo di gallerie, alla progettazione e costruzione di macchine per lo scavo meccanizzato, all'assistenza tecnica nell'ambito di progetti di scavo in ambito urbano ed extraurbano. Dal 2022 TunnelPro partecipa a gare pubbliche e appalti privati, a livello nazionale e internazionale, e si prepara a essere un attore dinamico nel mondo dello scavo, esportando la sua consolidata esperienza nei seguenti core business:

- servizi tecnici di sede (progettazione preliminare per gare d'appalto, progettazione esecutiva, project management);
- assistenza tecnica on site (avviamento e funzionamento di TBM e attrezzature ausiliarie);
- progettazione e realizzazione di sistemi meccanizzati (TBM, attrezzature ausiliarie, prototipi per l'attività estrattiva);
- progetti di scavo (Infrastrutture ferroviarie, impianti di energia rinnovabile, opere civili);
- progetti di ricerca e sviluppo.

La presenza a livello globale, il continuo processo di formazione del personale, l'utilizzo di tecnologie avanzate, lo sviluppo di metodi costruttivi moderni e una particolare attenzione alla sicurezza e al rispetto per l'ambiente

TUNNELPRO	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p style="text-align: right;">Prima Emissione</p> <p style="text-align: right;">06/12/2024</p> <p style="text-align: right;">Pag. 6 di 44</p>
------------------	--	--

hanno permesso alla Società di realizzare complesse opere di ingegneria contribuendo alla sua crescita dinamica e costante.

Oltre alla presenza nel settore delle grandi infrastrutture, la Società può svolgere attività quali la progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di impianti per la produzione di energia fotovoltaica con relativa rete di distribuzione, anche mediante l'assunzione in appalto e/o subappalto e/o locazione da Enti pubblici e/o da privati e, più in generale, qualsiasi progetto industriale che abbia ad oggetto lo sviluppo, la progettazione e la costruzione di fonti di generazione di energia rinnovabile.

3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

3.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle seguenti convenzioni internazionali, cui l'Italia aveva già da tempo aderito:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico sia delle persone giuridiche sia delle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito "Ente" o "Enti") per alcune tipologie di reato commesse nell'interesse o a vantaggio delle stesse, da parte di:

- a) persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua Direzione dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (Soggetti Apicali);
- b) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (Soggetti Subordinati).

Così come disciplinato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito, in breve, anche "D.Lgs. 231/01" o "Decreto") l'Ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi o abbiano fraudolentemente eluso le misure preventive poste in essere dall'Ente.

Oltre alle circostanze sopra descritte, il D.Lgs. 231/01 richiede, al fine di poter affermare la responsabilità dell'Ente, anche l'accertamento della sua colpa organizzativa, da intendersi quale mancata adozione di misure

preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati specificamente indicati nel Decreto da parte dei soggetti di cui ai *sub* punti a) e b).

La responsabilità amministrativa dell'Ente si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso di un procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, conformemente all'art. 8 del Decreto, la responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Ai sensi dell'art. 23 del Decreto, viene punito chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'Ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni irrogate.

3.2 I reati previsti dal Decreto

All'esito delle attività di *risk assessment* svolte, sono stati considerati astrattamente rilevanti i seguenti reati presupposto previsti espressamente dal Decreto:

- Reati in danno della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D.Lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.Lgs. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, D.Lgs. 231/2001);
- Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/2001);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/2001);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D.Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1, D.Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/2001);

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25-*decies*, D.Lgs. 231/2001);
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*, D.Lgs. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*, D.Lgs. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*, D.Lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-*quinqüiesdecies*, D.Lgs. 231/2001).

Per quanto concerne, invece, le restanti categorie di reato presupposto *ex* D.Lgs. 231/2001, la commissione dei seguenti reati non è stata ritenuta applicabile in relazione all'ambito di attività della Società:

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1, D.Lgs. 231/2001);
- Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-*sexies*, D.Lgs. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*, D.Lgs. 231/2001);
- Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*, D. Lgs. 231/2001);
- Reati contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*, D.Lgs. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*, D.Lgs. 231/2001);
- Illeciti amministrativi nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Legge n. 9/2013, art. 12).

In ogni caso, si ritiene che il complesso dei principi di controllo, adottati dalla Società per assicurare il corretto svolgimento delle attività organizzative, mitighi il rischio di commissione di tutte le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001.

3.3 I reati commessi all'estero

In base al disposto dell'articolo 4 del Decreto, l'Ente che ha sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati presupposto consumati all'estero, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- a) il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- b) l'Ente deve avere la sede principale in Italia;

- c) che il reato sia stato commesso all'estero, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, da un soggetto apicale o sottoposto ai sensi dell'art. 5 comma 1, del Decreto;
- d) l'Ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale¹ che disciplina la punibilità dei reati commessi all'estero;
- e) se sussistono i casi e le condizioni indicate al punto precedente, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- f) nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
- g) l'autore del reato commesso all'estero, al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

3.4 I reati tentati

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati.

Nelle ipotesi in cui si tenta di commettere uno dei reati presupposto previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. In tali casi l'esclusione delle sanzioni è giustificata perché non sussiste più alcun legame tra l'Ente e le persone che assumono di agire per suo nome e conto.

3.5 Il procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per la commissione di un illecito amministrativo derivante da reato da parte dell'Ente viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Altra regola prevista dal Decreto, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: in sostanza, il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo (art. 38 del D.Lgs. 231/2001).

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38² che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

¹ In particolare, gli articoli sono relativi ai reati commessi all'estero, ai delitti politici commessi all'estero, ai delitti comuni del cittadino all'estero ed ai delitti comuni del cittadino straniero all'estero.

² Art. 38, comma 2, D.Lgs. 231/2001: "Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'Ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario." Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del Decreto, ai sensi del quale "Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'Ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una

TUNNELPRO	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p style="text-align: center;">Prima Emissione</p> <p style="text-align: center;">06/12/2024</p> <p style="text-align: center;">Pag. 10 di 44</p>
------------------	--	--

Il giudice penale accerta la responsabilità dell'Ente mediante:

- la verifica che il reato su cui si basa la responsabilità dell'Ente sia avvenuto (anche nella forma del tentativo);
- l'accertamento che il reato commesso da un soggetto Apicale o suo subordinato, ha portato un effettivo interesse o un vantaggio all'Ente;
- il controllo sull'adeguatezza dei Modelli adottati.

Il giudice valuta l'astratta idoneità del Modello a prevenire i reati di cui al Decreto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità è, quindi, formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, ossia prima della commissione del fatto illecito.

3.6 Le sanzioni previste dal Decreto

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto, sono riconducibili alle seguenti categorie:

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

Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37.

Il giudice determina il numero di quote sulla base dei seguenti indici: gravità del fatto, grado della responsabilità dell'Ente, attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota, invece, è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati³, sono:

condizione di procedibilità" (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere).

³ Il legislatore ha previsto la possibile applicazione delle sanzioni interdittive solo per alcune fattispecie di reato delle seguenti categorie: art. 24 e 25; art. 24-bis; art. 24-ter; art. 25-bis; art. 25-ter; art. 25-quater; art. 25-quater.1; art. 25-quinquies; art. 25-septies; art. 25-octies; art. 25 octies.1; art. 25-

- 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 e servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dall'art. 13 del Decreto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso:
 - a) da Soggetti Apicali;
 - b) da Soggetti Subordinati quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quanto alla tipologia e alla durata⁴ delle sanzioni interdittive, queste sono stabilite dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, dell'attività da questi svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori reati.

Vale la pena ricordare che in luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Infine, le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistono gravi indizi di responsabilità dell'Ente stesso nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 del Decreto).

L'inosservanza delle sanzioni interdittive applicate all'Ente costituisce il reato di "Inosservanza delle sanzioni interdittive" previsto dall'art. 23 del Decreto.

novies; art. 25-undecies; art. 25-duodecies; art. 25-terdecies; art. 25-quaterdecies; art. 25-quinquiesdecies; art. 25-sexiesdecies; art. 25-septiesdecies; art. 25-duodevicies.

⁴ Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Ai sensi dell'art. 13 del decreto, le sanzioni interdittive si applicano solo se l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative e/o in caso di reiterazione degli illeciti.

TUNNELPRO	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p style="text-align: center;">Prima Emissione</p> <p style="text-align: center;">06/12/2024</p> <p style="text-align: center;">Pag. 12 di 44</p>
------------------	--	--

Confisca del prezzo o del profitto del reato

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca - anche per equivalente - del prezzo⁵ o del profitto⁶ del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto). Tale pubblicazione avviene ai sensi dell'articolo 36 del Codice penale, nonché mediante affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente ed a spese dell'Ente.

Occorre, infine, osservare che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre: *a*) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); *b*) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

3.7 L'adozione e l'attuazione del Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa da reato

TunnelPro, al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali ha formalmente adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione il presente Modello nominando contestualmente l'Organismo di Vigilanza (di seguito, in breve, anche "OdV").

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, sia da Soggetti Apicali sia Soggetti Subordinati.

In particolare, l'articolo 6, comma 1, del Decreto, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, prevede che l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

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

⁵ Il prezzo deve intendersi come denaro o altre utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato.

⁶ Il profitto deve intendersi quale utilità economica immediatamente ricavata dall'Ente (cfr. Cass. S.U. 25.6.2009 n. 38691). Nel caso di reati commessi in violazione della normativa in materia ambientale o della salute e sicurezza sul lavoro, il profitto è considerato equivalente al risparmio di spesa che l'Ente ha conseguito in virtù della condotta illecita.

TUNNELPRO	<h2 style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</h2> <p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p style="text-align: right;">Prima Emissione</p> <p style="text-align: right;">06/12/2024</p> <p style="text-align: right;">Pag. 1 di 44</p>
------------------	---	--

- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (ovvero l'OdV);
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Pertanto, nel caso di reato commesso da Soggetti Apicali, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'Ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'Ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del Decreto. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto Apicale, l'Ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

Nello stesso modo, l'art. 7 del Decreto configura la responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati realizzati da Soggetti Subordinati, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'Ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Pertanto, in tale caso, l'adozione del Modello da parte dell'Ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

Si precisa inoltre che, relativamente ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art. 25-*septies* del Decreto, l'art. 30 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il Modello, affinché sia idoneo ad avere efficacia esimente, debba essere composto da peculiari componenti, adottato ed efficacemente attuato, assicurando che il sistema aziendale preveda specifiche procedure e disposizioni interne in grado di garantire l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici dettati dallo stesso Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, che questi devono rispondere alle seguenti esigenze:

- *“individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”*;
- *“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 dei reati”*;
- *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*;

TUNNELPRO	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p style="text-align: center;">Prima Emissione</p> <p style="text-align: center;">06/12/2024</p> <p style="text-align: center;">Pag. 14 di 44</p>
------------------	--	--

- *“introdurre un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.*

Infine, il Modello deve prevedere delle idonee modalità di gestione delle segnalazioni, tutelando gli autori delle stesse. Al riguardo, il D.Lgs. 231/2001 è stato, da ultimo, integrato dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*.

In particolare, il suddetto Decreto ha riformulato l’art. 6 comma 2-bis del Decreto 231, specificando che i Modelli debbano prevedere *“[...], i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema sanzionatorio, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”*.

A ben vedere, tuttavia, l’adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per gli Enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell’esimente prevista dal Legislatore.

È importante, inoltre, tenere conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, come un apparato dinamico che permette all’Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

4. LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Su espressa indicazione del legislatore, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria;

La Società, nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata alle Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 emanate da Confindustria (di seguito, per brevità, “Linee guida”), e al Codice di comportamento delle imprese di costruzione redatto dalla Associazione Nazione Costruttori Edili – ANCE, nonché alle più rilevanti *best practice* in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro e in materia di tutela ambientale.

È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici del Codice di Comportamento previsto dall’ANCE e delle Linee Guida previste da Confindustria non inficia la validità del Modello.

Eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida e alle indicazioni dell’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 suddette linee guida che, per loro natura, hanno carattere generale e non assumono valore cogente.

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

4.1 Linee Guida Confindustria

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo integrato;
- la comunicazione al personale e la formazione.

Con riferimento ai reati colposi, invece:

- il Codice Etico;
- la struttura organizzativa;
- la formazione e l'addestramento;
- la comunicazione e il coinvolgimento del personale;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Le Linee guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, fra cui:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello e/o dal Decreto;
- individuazione di un OdV i cui principali requisiti siano:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
 - obbligo, da parte delle strutture aziendali, di fornire informazioni all'OdV, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

TUNNELPRO	MODELLO ORGANIZZATIVO Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001	Prima Emissione 06/12/2024 Pag. 16 di 44
------------------	---	---

4.2 Codice di comportamento delle imprese di costruzione

Il “Codice di comportamento delle imprese di costruzione”, redatto dall’Associazione Nazionale Costruttori Edili – ANCE, costituisce la base di riferimento sulla quale le imprese possono adottare i propri modelli organizzativi, di gestione e controllo.

In particolare, l’ANCE, nel settore delle costruzioni, evidenzia tre principali aree a rischio:

- promozione immobiliare: i fattori di rischio sono riferiti principalmente alle attività che presuppongono il rilascio dei titoli abitativi edilizi e, in generale, autorizzativi, ed alle attività connesse alla formazione degli strumenti urbanistici e loro varianti;
- edilizia residenziale pubblica: i fattori di rischio sono riferiti principalmente alle attività che implicano la concessione di agevolazioni pubbliche;
- opere pubbliche: i fattori di rischio individuati sono relativi alle fasi:
 - di procedure selettive nell’ambito delle pubbliche gare o delle trattative per l’affidamento di lavori pubblici;
 - di autorizzazione del subappalto;
 - di gestione dell’eventuale contenzioso con il committente;
 - di collaudo delle opere eseguite.

L’ANCE, nel summenzionato documento, specifica, inoltre, che i fattori a rischio devono essere ricercati in tutte le attività che implicano un rapporto diretto con pubblici ufficiali, organi ispettivi, Enti pubblici erogatori di contributi o titolari di poteri autorizzativi, concessori o abilitativi.

Il Codice di comportamento dell’ANCE suggerisce l’adozione di modelli organizzativi in grado di:

- offrire sistemi di incentivazione all’informazione che garantiscano la tutela e l’anonimato presso l’organizzazione dei soggetti in grado di fornire informazioni utili;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all’interno dell’organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e coerenza con l’attività in concreto svolta;
- prevedere che eventuali sistemi premianti dei dipendenti siano basati su obiettivi e risultati che rispondano a principi di coerenza e congruità;
- garantire che la descrizione e l’individuazione delle attività svolte dall’Ente, la sua articolazione funzionale e l’organigramma aziendale siano documentati in una rappresentazione aggiornata, con puntuale descrizione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti in riferimento allo svolgimento delle singole attività;

TUNNELPRO	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p style="text-align: right;">Prima Emissione</p> <p style="text-align: right;">06/12/2024</p> <p style="text-align: right;">Pag. 1 di 44</p>
------------------	--	--

- fornire programmi di formazione, finalizzati a garantire l’effettiva conoscenza del Modello da parte di tutti i dipendenti e collaboratori dell’impresa.

5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

5.1 Finalità del Modello

Il Modello può essere definito come un complesso di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e responsabilità, funzionale all’attuazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle aree a rischio con riferimento ai reati previsti dal Decreto.

TunnelPro ritiene che l’adozione ed il conseguente costante aggiornamento del Modello, benché non obbligatoria, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti etici, corretti e trasparenti.

In particolare, attraverso il presente Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- rafforzare il sistema di governance che presiede alla gestione e al controllo della Società;
- predisporre un sistema organizzativo formalizzato e chiaro per quanto attiene all’attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti;
- attuare lo scopo statutario adottando comportamenti improntati a rigore, integrità e trasparenza promuovendo l’esercizio delle attività aziendali con professionalità, diligenza, onestà e correttezza;
- tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti e sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto della Società all’adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati;
- informare i destinatari del Modello – come definiti al paragrafo successivo – dell’esistenza del Modello stesso e della necessità di conformarsi ad esso;
- formare i destinatari interni del Modello, ribadendo che la Società disapprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che alla legge, anche alle previsioni del Modello;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, indipendentemente dall’eventuale commissione di fatti costituenti reato, l’applicazione di sanzioni.

5.2 Destinatari del Modello

Sono destinatari del presente Modello (di seguito, anche, i “Destinatari”) e, come tali, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza nell’ambito delle specifiche competenze:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione (di seguito, anche, gli “Amministratori”) e, comunque, coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, anche di fatto;
- i componenti del Collegio Sindacale (di seguito, anche, i “Sindaci”);
- i dipendenti ed i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei (di seguito, anche, “Dipendenti”, “Personale” o “Destinatari interni”);
- soggetti esterni (di seguito, anche Destinatari terzi) che svolgono attività in collaborazione con TunnelPro per conto della stessa e che devono essere considerati come sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (a titolo esemplificativo, i partner istituzionali e/o di scopo, fornitori di beni, servizi e lavori, consulenti professionali).

5.2.1 I Soggetti Apicali

Assume rilevanza, in *primis*, la posizione dei componenti degli Organi di Amministrazione quali Presidente e Amministratore Delegato.

Nel novero dei Soggetti Apicali vanno ricompresi, alla stregua dell’art. 5 del Decreto, i Responsabili delle Funzioni aziendali a diretto riporto dell’Amministratore Delegato ed i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale.

5.2.2 I Soggetti Subordinati

Nella nozione di soggetti in posizione subordinata rientrano tutti i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento riconosciuti (ad es., dirigenti non “apicali”, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.).

5.2.3 I Destinatari terzi

Tra i Destinatari terzi rientrano, in particolare, tutti i soggetti che non rivestono una posizione “apicale” o “subordinata” nei termini specificati nei paragrafi precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù del ruolo che svolgono relativamente alla struttura societaria e organizzativa della Società.

Nell’ambito di tale categoria, quindi, possono farsi rientrare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i consulenti, i fornitori, gli appaltatori di opere o di servizi, i *partner* commerciali e finanziari e tutte le terze parti in genere con le quali la Società intrattiene rapporti onerosi o anche a titolo gratuito di qualsiasi natura.

TUNNELPRO	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p style="text-align: right;">Prima Emissione</p> <p style="text-align: right;">06/12/2024</p> <p style="text-align: right;">Pag. 1 di 44</p>
------------------	--	--

5.3 Aggiornamento del Modello

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

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontrate carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese le risultanze degli aggiornamenti "dell'analisi storica" (come, ad esempio, le esperienze provenienti da procedimenti penali e gli esiti dell'attività di vigilanza dell'OdV).

5.4 Il percorso di costruzione del Modello

Il processo di definizione del Modello è stato articolato, tenendo conto delle *best practices* di settore, nelle fasi di seguito descritte:

Fase 1: Individuazione delle aree a rischio

In primo luogo, è stata effettuata una ricognizione preliminare del contesto aziendale, attraverso l'analisi della documentazione organizzativa rilevante (organigramma, procure, mansionigramma, procedure, ecc.) e lo svolgimento di interviste con soggetti della Società informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di comprendere l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie Funzioni, nonché i processi nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione.

Sono state quindi individuate le aree a rischio nell'ambito delle quali potrebbe, astrattamente, essere commesso uno dei reati presupposto, nonché quelle che potrebbero essere strumentali alla commissione di tali illeciti, rendendo possibile o agevolando il perfezionamento del reato presupposto. Successivamente, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle aree a rischio ed attività sensibili e le relative modalità esemplificative di commissione del reato.

Fase 2: Risk assessment

Individuati i potenziali rischi (modalità esemplificative di commissione dei reati), è stato analizzato il sistema dei controlli esistenti nelle aree a rischio, al fine di valutarne l'adeguatezza in merito alla prevenzione dei rischi reato.

TUNNELPRO	<h1 style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</h1> <p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p style="text-align: right;">Prima Emissione</p> <p style="text-align: right;">06/12/2024</p> <p style="text-align: right;">Pag. 20 di 44</p>
------------------	---	---

Più nel dettaglio, in prima istanza, la valutazione del rischio è effettuata per ciascuna area a rischio, nell'ipotesi di assenza dei controlli (c.d. **rischio inerente**), tenendo conto dell'impatto delle sanzioni 231 (vale a dire la tipologia di sanzioni previste dalle categorie di reato ex D.Lgs. 231/01 considerate potenzialmente applicabili alle aree a rischio) e della probabilità di commissione del reato.

Successivamente il valore di rischio inerente è ridotto attraverso la rilevazione e la valutazione (nell'ambito dell'attività di *risk assessment*) dell'esistenza di controlli e delle altre misure di mitigazione in essere a presidio del rischio teorico ed astratto di commissione dei reati (c.d. **rischio residuo**).

La valutazione dell'esistenza dei controlli prende in considerazione, in particolare, i seguenti elementi:

- procedure formalizzate, intese come la presenza di procedure idonee a fornire i principi di controllo generali e specifici per la regolamentazione dei processi aziendali;
- attribuzione formalizzata, chiara ed esaustiva di ruoli, compiti e responsabilità;
- segregazione delle funzioni, intesa come separazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza le principali attività connesse ai processi aziendali;

In tale fase si è, pertanto, provveduto alla verifica degli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità e tracciabilità delle operazioni e dei controlli, segregazione delle funzioni, sistema dei poteri, organizzazione, contratti di *service*, ecc.) attraverso l'analisi delle informazioni e della documentazione fornite dalle Funzioni aziendali intervistate nel corso delle attività di *risk assessment*.

Fase 3: Gap analysis

Il disegno dei controlli rilevato è stato quindi confrontato con le caratteristiche e gli obiettivi richiesti dal Decreto, dalle Linee Guida emesse dalle associazioni di categoria di riferimento, dalla giurisprudenza disponibile in materia di responsabilità amministrativa degli Enti, dalla dottrina prevalente in materia di D.Lgs. 231/2001 e dalle migliori prassi applicative del Decreto in materia di definizione e implementazione dei Modelli.

Il confronto tra l'insieme dei presidi di controllo esistente e quello ritenuto ottimale ha consentito alla Società di individuare una serie di ambiti di integrazione e/o miglioramento del sistema dei controlli, per i quali sono state definite le azioni di miglioramento da intraprendere.

Fase 4: Definizione del Modello

Infine, si è provveduto alla definizione del Modello sulla base degli esiti delle attività sopra descritte, assicurando quindi che lo stesso riflettesse la struttura organizzativa della Società e i suoi processi aziendali,

nonché che contemperasse tutti i reati presupposto del Decreto potenzialmente rilevanti ed applicabili alla stessa.

5.5 Struttura del Modello della Società

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà organizzativa, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare il sistema di controllo esistente ed i relativi organismi che lo monitorano.

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

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

Il Modello della Società è costituito dalla presente “Parte Generale” – la quale contiene i principi cardine dello stesso – e dalle “Parti Speciali”. Le Parti Speciali hanno lo scopo di definire le regole di gestione e i principi di comportamento che tutti i Destinatari del Modello della Società devono seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività ivi svolte e considerate “a rischio”, la commissione dei reati presupposto, nonché di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività.

Le Parti Speciali si suddividono in:

- i. **Parte speciale A:** che contiene specifiche sezioni **per ciascun'area a rischio** in cui sono rappresentate/i:
 - le categorie di reato rilevanti, i relativi reati presupposto astrattamente applicabili, le attività sensibili, ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
 - le Funzioni della Società coinvolte nelle attività sensibili;
 - i principali controlli preventivi a presidio dei rischi di commissione dei reati presupposto.
- ii. **Parte speciale B:** che contiene una specifica sezione per l'area a rischio afferente alla **salute e sicurezza sul lavoro** in cui sono rappresentati (in linea con le previsioni dell'art. 30 del D.Lgs. 81/08):
 - i reati di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001;
 - i principi e le norme di comportamento in materia;
 - i criteri e la valutazione dei rischi;
 - la struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - la sorveglianza sanitaria;
 - l'informazione e la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

TUNNELPRO	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p style="text-align: right;">Prima Emissione</p> <p style="text-align: right;">06/12/2024</p> <p style="text-align: right;">Pag. 22 di 44</p>
------------------	--	---

- documenti e certificazioni;
- il sistema di controllo: procedure operative e ruolo dell’OdV;
- aggiornamento e riesame.

iii. **Parte speciale C:** che contiene una specifica sezione per l’area a rischio afferente ai **reati ambientali** in cui sono rappresentati:

- i reati ambientali;
 - attività svolte a tutela dell’ambiente;
 - i principi generali di comportamento e di controllo specifici nelle aree di attività a rischio;
 - le aree potenzialmente a “rischio reato” i soggetti coinvolti, i reati prospettabili e i controlli esistenti;
 - il sistema organizzativo in materia ambientale;
 - il sistema di deleghe;
 - il monitoraggio delle prescrizioni legali;
 - indicatori di prestazione ambientale e gestione delle non conformità;
 - competenza e formazione del personale;
 - gestione delle emergenze ambientali;
- attività di prevenzione e monitoraggio dell’OdV.

5.6 Il Codice Etico quale parte integrante e sostanziale del Modello

TunnelPro, ha adottato formalmente il Codice Etico di Ghella che costituisce parte integrante del modello organizzativo ed in generale del sistema di regole di cui si è dotata la Società al fine di prevenire le fattispecie di reato in relazione alle quali si applica il disposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001. In particolare, contiene i principi di comportamento ed i valori etici fondamentali cui si ispira la Società nello svolgimento della propria attività e nel perseguimento dei propri obiettivi.

La diffusione interna di tali documenti è assicurata mediante la loro pubblicazione sulla *intranet* aziendale e sul sito istituzionale della Società.

6. IL CONTESTO ORGANIZZATIVO

6.1 Il modello di governance

La struttura di *governance* della Società è articolata secondo il modello tradizionale che attribuisce la gestione strategica al Consiglio di Amministrazione, fulcro del sistema organizzativo, e le funzioni di controllo al Collegio Sindacale. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha incaricato una Società di revisione per lo svolgimento del controllo contabile e per la certificazione del bilancio di esercizio.

TUNNELPRO	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p style="text-align: right;">Prima Emissione</p> <p style="text-align: right;">06/12/2024</p> <p style="text-align: right;">Pag. 1 di 44</p>
------------------	--	--

6.2 Gli strumenti di governance

L'insieme degli strumenti di Governance sotto riportati in estrema sintesi, garantisce il funzionamento della Società e consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell'Ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D.Lgs. 231/2001).

Statuto: in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.

Organigramma aziendale: riporta la struttura organizzativa, tenendo in considerazione le attività esternalizzate a Ghella S.p.A. (di seguito, in breve, anche "Ghella"), in virtù del contratto di *service* sottoscritto tra Ghella e TunnelPro.

Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, la Salute e Sicurezza sul lavoro e l'Ambiente (QHSE): regola i processi e definisce la struttura organizzativa attraverso il Manuale, le procedure e le istruzioni operative. Tale Sistema di Gestione (di seguito anche "SG") è costituito da:

- Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute nei luoghi di lavoro conforme alla ISO 45001:2018, che comprende la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, le procedure e le risorse per elaborare, mettere in atto, riesaminare e mantenere attiva la politica SSL, gestendone i rischi e predisponendo e attivando le connesse misure di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e gli obiettivi da perseguire espressi in modo formale dall'Alta Direzione;
- Sistema di Gestione Ambientale conforme alla ISO 14001:2015, che comprende la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, le procedure e le risorse per elaborare, mettere in atto, riesaminare e mantenere attiva la politica ambientale e gli obiettivi da perseguire espressi in modo formale dall'Alta Direzione;
- Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000:2014 che comprende la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, le procedure e le risorse per elaborare, mettere in atto, riesaminare e mantenere attiva la politica della responsabilità sociale e gli obiettivi da perseguire espressi in modo formale dall'Alta Direzione;
- Sistema di Gestione Qualità dell'Organizzazione conforme alla UNI EN ISO 9001:2015, che comprende la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, le procedure e le risorse per elaborare, mettere in atto, riesaminare e mantenere attiva la politica della qualità e gli obiettivi da perseguire espressi in modo formale dall'Alta Direzione.

TunnelPro ha infatti ottenuto le principali certificazioni, riconosciute a livello internazionale, in conformità alle norme UNI EN ISO 9001, 14001 e 45001, SA8000 che le consentono di garantire la gestione ed il controllo di

tutti i processi aziendali nell'ambito degli schemi Qualità, Ambiente e Sicurezza e di migliorarne continuamente le prestazioni, anche in relazione alle aspettative delle risorse e delle figure coinvolte.

Il Sistema di Gestione Integrato QHSE si configura, quindi, come uno strumento fondamentale di controllo ai fini dell'efficace attuazione del Modello. Tale sistema, infatti, oltre a dare chiara evidenza ai processi aziendali, permette di diffondere a tutti i livelli le procedure del sistema di gestione e di sensibilizzare tutto il personale al rispetto delle regole in esse definite, anche grazie all'attività di audit interni periodici. L'attività di audit permette, inoltre, di monitorare lo stato di applicazione e l'efficacia del sistema di gestione aziendale, integrandosi quindi nei più ampi quadri di controllo richiesti dal D.Lgs. 231/01.

6.3 Il sistema delle deleghe e delle procure

Il "Sistema delle Deleghe e Procure" stabilisce le responsabilità e i poteri per rappresentare o impegnare la Società.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle deleghe e delle procure adottato da TunnelPro anche ai fini di una efficace prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001, sono i seguenti:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato, e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con l'esterno devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa;
- ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi deve essere accompagnata da una delega che ne descriva il relativo potere di gestione;
- le procure normalmente prevedono limiti di spesa e/o impegno; nel caso in cui esse non prevedano espressamente tali limiti e/o la necessità di firma congiunta, il rispetto di detti requisiti è assicurato da limiti interni previsti dal sistema di controllo interno.

6.4 Il sistema normativo interno

La Società ha messo a punto un complesso di norme interne volte a specificare l'articolazione dei processi organizzativi, descrivendo le modalità di svolgimento, individuando i contenuti e le responsabilità, nonché le attività di controllo e di monitoraggio da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali. Inoltre, la Società agisce nel rispetto delle procedure di Ghella sulla base del contratto di *service* stipulato tra Ghella e TunnelPro

L'insieme delle procedure e delle istruzioni operative - definito dalla Società per disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio reato e che costituiscono le regole da seguire nello svolgimento delle attività aziendali, prevedendo i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle stesse - sono mappate nell'ambito dell'attività di *risk assessment*.

6.5 Attività affidate in *outsourcing*

La Società, ai fini dell'espletamento delle proprie attività, si avvale del supporto di Ghella. A titolo esemplificativo e non esaustivo Ghella provvede, con proprio personale dipendente ed utilizzo della propria struttura a svolgere le seguenti attività nel rispetto dei principi di controllo indicati nel proprio Modello nonché in quello di TunnelPro:

- organizzazione e gestione finanziaria, assicurativa e amministrativa;
- gestione delle attività fiscali;
- controllo di gestione;
- gestione dei sistemi informativi ;
- gestione delle risorse umane;
- supporto legale e societario;
- gestione delle attività in materia qualità, sicurezza e ambiente;
- gestione degli approvvigionamenti;
- gestione delle gare d'appalto;
- *facility*.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Identificazione, nomina e durata dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione del Decreto (art. 6, comma 1, lettera b), è istituito un OdV, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, l'OdV della Società può essere a composizione monocratica o plurisoggettiva e composto da due a cinque membri, i quali durano in carica tre anni

I componenti dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione. La nomina è comunicata a ciascun componente dell'OdV secondo il sistema di comunicazione delle delibere del Consiglio di Amministrazione. Ciascun componente dell'OdV, a sua volta, deve accettare formalmente l'incarico.

La nomina del componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata all'assenza di cause di ineleggibilità / incompatibilità. In particolare, costituiscono motivi di ineleggibilità / incompatibilità:

- avere rapporti di coniugio o parentela / affinità con il vertice di TunnelPro;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- essere indagati o essere condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena sospesa:
 - per uno o più illeciti tra quelli previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
 - per qualunque altro delitto doloso e/o colposo anche nel caso in cui la pena determini solo l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
 - essere interdetti, inabilitati, falliti.

Nel caso del venir meno (per dimissioni, rinuncia, etc.) di uno dei componenti dell'OdV, o dell'unico componente in caso di organo monocratico, la nomina del sostituto è deliberata dal Consiglio di Amministrazione. In caso di organismo plurisoggettivo il soggetto nominato rimane in carica fino alla scadenza del mandato in corso per gli altri membri.

7.2 Revoca dell'Organismo di Vigilanza

La revoca dell'OdV o di un suo componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione può revocare per giusta causa, in qualsiasi momento, i componenti dell'OdV. Per giusta causa di revoca deve intendersi:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- l'attribuzione al componente dell'OdV di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, di indipendenza e di continuità di azione, che sono propri dell'OdV stesso;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV, così come definiti nel Modello;

TUNNELPRO	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p style="text-align: right;">Prima Emissione</p> <p style="text-align: right;">06/12/2024</p> <p style="text-align: right;">Pag. 1 di 44</p>
------------------	--	--

- il venir meno all'obbligo di riservatezza;
- il sopraggiungere di uno dei motivi di ineleggibilità / incompatibilità.

Il Consiglio di Amministrazione si riserva di prevedere gli ulteriori requisiti che – in linea con la normativa, le Linee guida di categoria e le indicazioni di tempo in tempo vigenti sui criteri di composizione – i componenti dell'OdV devono possedere.

Ciascun componente dell'OdV potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 3 mesi.

7.3 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Sulla base di quanto disposto dagli artt. 6 e 7 del Decreto sono sempre garantite l'autonomia, l'indipendenza e la continuità di azione dell'OdV.

L'autonomia e l'indipendenza, delle quali l'OdV deve necessariamente disporre, sono assicurate dalla circostanza che l'OdV opera in assenza di vincoli gerarchici nel contesto della *governance* della Società, riportando informativa al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, nonché interloquendo con il Presidente e l'Amministratore Delegato.

Inoltre, le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun organismo o struttura aziendale, fatto salvo il potere-dovere del Consiglio di Amministrazione di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'OdV al fine di garantire l'efficace adozione e attuazione del Modello.

Al fine di assicurare la professionalità, nell'individuazione dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione tiene conto delle specifiche competenze ed esperienze professionali, sia nel campo giuridico, nel settore della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e nel diritto penale, sia nell'ambito del sistema di controllo interno e gestione dei rischi. Difatti, ai componenti dell'OdV vengono richieste competenze in attività ispettiva, consulenziale, e conoscenze tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad essi demandati.

La continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'OdV opera stabilmente presso la Società, riunendosi regolarmente per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli, e dal fatto che i suoi membri sono in grado di avere immediata conoscenza di eventuali criticità anche attraverso il sistema dei flussi informativi, periodici e ad evento, posti in essere tra la struttura aziendale e l'OdV.

7.4 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In osservanza di quanto prescritto dal citato Decreto Legislativo all'OdV, è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. In particolare, vengono attribuiti all'OdV i seguenti compiti:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Codice Etico e del Modello, verificando la coerenza tra i comportamenti concretamente tenuti dai singoli e i principi, le norme e gli standard di controllo, in detti documenti stabiliti;
- vigilare sulla adeguatezza degli elementi e delle misure previsti dal Codice Etico e dal Modello;
- formulare proposte circa l'aggiornamento del Codice Etico e del Modello, in caso di modifiche organizzative e/o strutturali dell'azienda o di provvedimenti di legge;
- formulare proposte in ordine all'eventuale adozione di provvedimenti sanzionatori nei casi di accertata violazione del Codice Etico e del Modello.

La responsabilità primaria dell'attivazione delle procedure di controllo, anche per quelle strettamente relative alle aree di attività a rischio di reato ex D.lgs. 231/2001, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante dei processi aziendali.

A livello operativo l'OdV, coordinandosi con i Responsabili delle Funzioni di volta in volta interessati, potrà:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale al fine di verificare l'aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio di reato D.lgs. 231/2001;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nonché, ravvisandone la necessità, predisporre documenti contenenti istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti che verranno circolarizzati a cura della struttura aziendale;
- verificare e monitorare che gli elementi previsti dal Modello - adozione di clausole standard, espletamento di procedure, formazione del personale etc.- siano adeguati alle esigenze dello stesso;
- condurre verifiche interne relative a presunte violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello.

Potrà inoltre, nel rispetto della normativa sulla privacy:

- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o attività aziendali nell'ambito delle aree di attività a rischio di reato;
- accedere agli atti e ai documenti relativi alle attività svolte nell'ambito delle aree a rischio di reato;
- chiedere informazioni e chiarimenti, senza necessità di preventiva autorizzazione da parte degli organi sociali;
- svolgere ispezioni sulle procedure operative relative alle aree a rischio di reato.

L'OdV, nello svolgimento delle proprie attività, può avvalersi del personale di TunnelPro e, per le attività oggetto di contratto di *service*, del personale di Ghella.

La responsabilità primaria dell'attivazione delle procedure di controllo, anche per quelle strettamente relative alle aree di attività a rischio di reato ex D.Lgs. 231/2001, resta comunque demandata al *management* operativo di TunnelPro e forma parte integrante dei processi aziendali.

TUNNELPRO	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p style="text-align: right;">Prima Emissione</p> <p style="text-align: right;">06/12/2024</p> <p style="text-align: right;">Pag. 1 di 44</p>
------------------	--	--

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'OdV dispone di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni e di advisor indipendenti nel rispetto della riservatezza della Società e delle relative attività. Per tale ragione all'OdV è assegnato un budget idoneo ad assumere decisioni di spesa, necessarie per assolvere alle proprie funzioni.

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

7.5 Reporting verso gli Organi Sociali

L'OdV riporta i risultati della propria attività al Presidente, all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale. In particolare, l'OdV:

- riferisce costantemente del proprio operato al Presidente e all'Amministratore Delegato;
- riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello e trasmette copia di tale relazione al Collegio Sindacale;
- riferisce immediatamente al Consiglio di Amministrazione, al Presidente e all'Amministratore Delegato nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenziano gravi criticità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- presenta al Consiglio di Amministrazione e/o Presidente e all'Amministratore Delegato, proposte di modifiche e / o integrazioni del Modello, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate per la successiva approvazione del medesimo.

7.6 Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV riferisce al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato e, ove lo ritenga necessario, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV segue un programma di verifiche funzionale ad un'analisi dinamica delle attività di gestione di TunnelPro fermo restando quanto previsto al successivo punto 3.

L'OdV redige una relazione sull'attività svolta su base annuale, indirizzata al Presidente e all'Amministratore Delegato provvedendo contestualmente ad inviare la stessa agli altri Consiglieri di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Detta relazione avrà ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo nel corso dell'anno;
- le eventuali criticità o i fatti di rilievo emersi;
- gli eventuali interventi correttivi o migliorativi del Modello realizzati o da attuarsi.

Nel caso di eventi particolari o di criticità sostanziali emerse nel corso delle verifiche, l'OdV provvede, a suo giudizio, a dare immediata segnalazione al CdA inviando apposita comunicazione ai membri del Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per una pronta ed efficace risoluzione delle stesse.

L'OdV si riunisce per effettuare le verifiche in base al piano delle attività redatto annualmente e, comunque, ogni volta che sia ritenuto opportuno dall'OdV stesso. In caso di organismo plurisoggettivo la convocazione è effettuata tramite posta elettronica almeno cinque giorni prima della data stabilita per la riunione. Qualora siano presenti tutti i membri dell'OdV la riunione è validamente costituita anche in assenza delle predette formalità di convocazione.

Le riunioni dell'OdV sono valide con la presenza della maggioranza dei componenti dell'Organismo stesso. Al termine di ogni verifica l'OdV redige apposito verbale, da trasmettere, ove ritenuto necessario, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, e per conoscenza al Collegio Sindacale, che provvederà a informare gli altri Consiglieri di Amministrazione.

I membri dell'OdV possono procedere anche individualmente a effettuare verifiche, con-dividendo successivamente i risultati delle stesse con gli altri membri dell'OdV che firmeranno il relativo verbale per presa visione e assenso.

Il Presidente del Collegio Sindacale provvede semestralmente a convocare una riunione con l'OdV al fine trasferire reciprocamente le informazioni acquisite nell'ambito delle proprie rispettive attività. Almeno una volta l'anno, in dette riunioni, devono essere presenti anche gli altri organi/funzioni di controllo e/o vigilanza della Società (Società di Revisione ed eventuali altri organi e/o direzioni istituite) al fine di condividere le risultanze delle reciproche attività di verifica, con particolare riferimento:

- al rispetto delle norme, dei principi, delle regole e delle prescrizioni sanciti dallo statuto societario;
- al rispetto dei principi contabili, di revisione e di controllo interno;
- al rispetto dei regolamenti eventualmente esistenti;
- al rispetto degli standard di controllo previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

Delle riunioni dell'OdV è redatto il relativo verbale, anche in formato digitale, conservato a cura del componente dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV riceve le segnalazioni su presunte violazioni del Codice Etico e del Modello riferendo, in caso di disaccordo circa l'archiviazione della presunta violazione – con nota scritta – al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. L'esito delle indagini relative alle segnalazioni ricevute deve essere comunicato al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza al Collegio Sindacale.

7.7 Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza

Il D.Lgs. 231/01 enuncia (art. 6, comma, 2, lett. d)), tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

L'OdV deve essere tempestivamente informato in merito agli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello.

Tutti i Destinatari del Modello comunicano all'OdV ogni informazione utile per le verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare:

1. le responsabili, in accordo con le rispettive attribuzioni in seno all'organizzazione, devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV, ogni informazione riguardante:
 - l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
 - l'aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali;
 - i rapporti predisposti dagli Enti ispettivi e Organi di Controllo e dalla Società di Revisione nell'ambito delle loro attività di verifica e/o certificazione;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
 - i procedimenti avviati per violazioni del Codice Etico e del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni o le sanzioni applicate per tali violazioni;
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità o dai diretti interessati, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, nel rispetto dell'eventuale regime di segretezza e divulgazione degli atti del procedimento penale;
2. i membri degli Organi Sociali e il personale della Società devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto o il ragionevole pericolo di commissione, inerenti o meno i processi operativi di propria competenza di cui sia venuta a conoscenza in via diretta o tramite propri collaboratori, nonché ogni violazione o presunta violazione del Modello;
3. gli altri destinatari del Modello sono tenuti a una informativa immediata direttamente all'OdV nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società, una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

TUNNELPRO	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p style="text-align: center;">Prima Emissione</p> <p style="text-align: center;">06/12/2024</p> <p style="text-align: center;">Pag. 32 di 44</p>
------------------	--	--

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale e alle informazioni sopra descritte, sono definiti nel documento “Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza” specifiche attività di reporting in cui sono individuati: soggetto responsabile, la frequenza e le informazioni da trasmettere.

8. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO

Al fine di dare concreta applicazione all’art. 6 comma 2-bis del D.Lgs. 231/01, la Società ha adottato una specifica procedura “Procedura di Gestione delle Segnalazioni - Whistleblowing” integrata nel sistema di controllo aziendale. Inoltre, al fine di ottemperare agli obblighi di trasparenza imposti dalla citata normativa, il processo di gestione delle segnalazioni di *whistleblowing* è oggetto di specifica informativa esposta nel sito internet e nella intranet della Società.

A tal proposito, la Società mette a disposizione di tutti i Destinatari appositi canali per l’inoltro delle segnalazioni nel rispetto dei principi previsti dalla normativa di cui sopra, garantendo la massima riservatezza in merito all’identità del segnalante e all’oggetto della segnalazione. Nello specifico:

- le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta, tramite piattaforma on line, attraverso il sito Ghella.com/whistleblowing;

In alternativa l’azienda mette a disposizione:

il canale di posta ordinaria per l’invio di segnalazioni scritte, da inviare al seguente indirizzo: TunnelPro S.p.A. Via Poma, 4 | 00195 | Rome | Italy. Le segnalazioni inviate tramite posta ordinaria, secondo le modalità stabilite dalla Procedura di Gestione delle Segnalazioni - Whistleblowing; dovranno essere indirizzate all’OdV di TunnelPro

- il sistema di messaggistica vocale o, su richiesta della persona segnalante, incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
- il canale di posta elettronica dedicata all’OdV di TunnelPro odvtp@tunnelpro.it

La Società assicura:

- la massima tutela e riservatezza per il segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, nonché la garanzia contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (diretta o indiretta), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione nei confronti del segnalante stesso e di ogni altro soggetto ad esso collegato;
- il corretto adempimento dell’obbligo di informazione nei confronti del soggetto segnalante;
- la tutela dei diritti della Società o delle persone oggetto di segnalazioni diffamatorie o caluniose o effettuate con dolo o colpa grave.

TUNNELPRO	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p style="text-align: right;">Prima Emissione</p> <p style="text-align: right;">06/12/2024</p> <p style="text-align: right;">Pag. 1 di 44</p>
------------------	--	--

Inoltre, nel Sistema Sanzionatorio, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela e riservatezza del segnalante, o di chi adotta misure di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante e di ogni altra persona a lui collegata in ragione della segnalazione medesima.

Nel Sistema Sanzionatorio è altresì prevista l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante o denunciante, salvi i casi di non punibilità previsti dall'art. 16 del D.Lgs 24/2023, quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dello stesso per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.

9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

9.1 La comunicazione del Modello

La Società promuove la conoscenza del Modello e dei relativi aggiornamenti tra tutti i Destinatari, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo. I Destinatari sono quindi tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire alla sua attuazione.

Il piano di comunicazione in merito alla diffusione del Modello è condiviso con l'OdV.

9.2 Formazione del Personale

La Società promuove la conoscenza del Modello del Codice Etico e della politica sul Whistleblowing tra tutti i Destinatari del Modello, i quali sono pertanto espressamente tenuti a conoscerne i contenuti, ad osservarli e contribuire all'attuazione degli stessi.

L'attività formativa può essere effettuata mediante:

- formazione in aula e/o on-line;
- e-mail di aggiornamento.

La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo e viene formalizzata mediante sottoscrizione del modulo di registrazione delle presenze (o registrazione dell'accesso ai moduli formativi di tipo e-learning). I nominativi del personale formato sono inseriti in una banca dati a cura di Risorse Umane o vengono registrati automaticamente nella stessa al momento dell'accesso da parte del personale ai moduli formativi di tipo e-learning e successivo superamento dei test, quando previsti.

La formazione è differenziata nei contenuti in funzione della qualifica dei Destinatari.

In particolare, la formazione è articolata sui livelli di seguito indicati:

- personale dirigenziale: formazione in merito al D.Lgs. 231/01, al Modello adottato ai sensi della suddetta normativa, ai lineamenti del Codice Etico, ai dettami normativi relativi al *whistleblowing* e svolgimento di approfondimenti in ordine alle modalità operative dei singoli documenti facenti parte

TUNNELPRO	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p style="text-align: right;">Prima Emissione</p> <p style="text-align: right;">06/12/2024</p> <p style="text-align: right;">Pag. 34 di 44</p>
------------------	--	---

del Modello con particolare grado di approfondimento rispetto a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio;

- altro personale, non dirigenziale: formazione in merito al D.Lgs. 231/01, al Modello adottato ai sensi della suddetta normativa, ai lineamenti del Codice Etico, ai dettami normativi relativi al *whistleblowing* e a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio
- operai: agli operai operanti presso i cantieri vengono consegnati al momento dell'assunzione, da parte della Funzione Risorse Umane o altra Funzione a ciò deputata, il Codice Etico, il Modello (al cui interno è ricompreso il Sistema Sanzionatorio) e viene effettuata loro una *induction* su detti documenti a seguito della quale i nuovi assunti dovranno rilasciare idonea attestazione circa l'avvenuta ricezione e comprensione.

La formazione potrà essere ripetuta a seguito dell'aggiornamento del Modello e in caso di passaggio del dipendente a livello dirigenziale.

Ulteriori strumenti divulgativi: l'OdV mediante posta elettronica promuove l'invio, anche selettivo, di specifiche *e-mail* di aggiornamento o informazione.

L'indirizzo di posta elettronica dell'OdV (odvtp@tunnelpro.it) potrà essere altresì utilizzato per l'invio di comunicazioni all'OdV, nonché per porre quesiti su specifiche tematiche di interesse attinenti al Modello adottato dall'azienda e sul D.Lgs. 231/01 e s.m.i..

- Formazione specifica in materia di Igiene, Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro: nell'ambito della formazione ed informazione obbligatoria ex art. 36 e art. 37 del D.Lgs. 81/2008 viene erogata ai lavoratori in base ai rischi ai quali sono esposti e secondo le procedure previste nel Sistema di Gestione aziendale, nel rispetto della normativa obbligatoria vigente.

9.3 Informativa ai Destinatari terzi

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni (lavoratori con contratto interinale, collaboratori, fornitori di beni o servizi, subappaltatori partnership, etc. saranno inserite specifiche clausole che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico e quando applicabile del Modello, che prevedano, in ipotesi di violazione, la diffida al puntuale rispetto delle disposizioni predette, ovvero l'applicazione di penali o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

10.SISTEMA SANZIONATORIO

10.1 Principi Generali

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, ai fini dell'efficace attuazione del Modello, deve essere, tra l'altro, previsto un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

TunnelPro quindi, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia e delle norme della contrattazione collettiva nazionale applicabile, ha adottato un sistema sanzionatorio.

Sulla scorta di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto, sono passibili di sanzione le violazioni del Decreto e/o del Modello commesse sia dai Soggetti Apicali sia dai Soggetti Subordinati. Inoltre, sono soggetti destinatari del presente sistema sanzionatorio anche i Destinatari terzi.

L'instaurazione del procedimento disciplinare e l'eventuale applicazione di sanzioni prescindono dalla pendenza o meno di un procedimento penale per lo stesso fatto e non tengono conto del suo esito.

Oggetto di sanzione sono, in particolare:

- il mancato rispetto delle regole previste dal Modello e dal Codice Etico adottati dalla Società e volti a regolamentare i rapporti da tenersi con la Pubblica Amministrazione e a impedire comportamenti che possano integrare la fattispecie dei reati societari;
- il mancato, falso, o incompleto rispetto delle regole previste dal Modello e dal Codice Etico, con riferimento alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, impedendo così che le stesse risultino trasparenti, veritiere e facilmente verificabili;
- la violazione e/o elusione dei sistemi di controllo, mediante sottrazione, distruzione o alterazione della relativa documentazione;
- l'impedito controllo o accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l'OdV;
- l'inosservanza dell'obbligo di invio dei Flussi Informativi periodici o delle tempestive segnalazioni previste dal Modello nei confronti dell'OdV;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma, alle modalità di abbinamento delle firme, e a quanto previsto dal sistema delle deleghe, in particolare in relazione ai rischi connessi ai reati contro la Pubblica Amministrazione con riguardo ad atti e documenti formati e/o inviati alla stessa;
- inosservanza dell'obbligo inerente al rilascio delle dichiarazioni o falsità nelle dichiarazioni richieste dal Modello;
- mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mancati controlli e informazioni attinenti al bilancio ed alle altre comunicazioni sociali;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni e, comunque, lo svolgimento di attività strumentali a processi operativi previsti dal Modello.

Tali violazioni ledono innanzitutto il rapporto di fiducia instaurato con la Società e costituiscono altresì una violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c..

TUNNELPRO	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p style="text-align: right;">Prima Emissione</p> <p style="text-align: right;">06/12/2024</p> <p style="text-align: right;">Pag. 36 di 44</p>
------------------	--	---

L'instaurazione del procedimento disciplinare, e l'eventuale applicazione di sanzioni, prescindono dalla pendenza o meno di un procedimento penale per lo stesso fatto e non tengono conto del suo esito. Il sistema sanzionatorio, in ogni caso, terrà conto di quanto disciplinato dalla legge in materia e dalle specifiche disposizioni del CCNL di riferimento.

Il presente sistema sanzionatorio, oltre ad essere pubblicato nella intranet della Società, essere oggetto di formazione, è affisso presso la sede, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari.

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

- alla possibile/probabile “rilevanza esterna” della violazione commessa, ovvero una possibile e/o probabile ripercussione sanzionatoria nei confronti della Società da parte della Pubblica Amministrazione;
- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del soggetto autore dell'illecito disciplinare con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del soggetto autore dell'illecito disciplinare;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti il potenziale illecito;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

10.2 I soggetti destinatari

10.2.1. Gli amministratori

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nelle Procedure ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione c.d. “apicale”.

Fanno parte di questa categoria le persone “che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”, nonché i soggetti che “esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo” dell'Ente (cfr. art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto).

In tale contesto, assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo di TunnelPro.

Tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Sanzionatorio per l'ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

10.2.2. Gli altri soggetti in posizione “apicale”

Sono ritenuti soggetti in “posizione apicale”, ove espressamente individuati, oltre agli Amministratori, i Direttori Generali e i Direttori dotati di autonomia finanziaria e funzionale.

10.2.3. I dipendenti

Come già specificato, il Decreto prevede l’adozione di un idoneo Sistema Sanzionatorio che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

In tal senso è necessario considerare la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti (es. dirigenti non “apicali”, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, etc.; di seguito, anche i “**Dipendenti**”).

10.2.4. I componenti degli organi di controllo

Il presente Sistema Sanzionatorio ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da c.d. membri degli organi di controllo, per tali intendendosi il Collegio Sindacale e l’Organismo di Vigilanza.

10.2.5. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Sanzionatorio ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta per conto della Società (di seguito collettivamente denominati “**Terzi Destinatari**”).

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con TunnelPro. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (collaboratori a progetto, consulenti, etc.);
- i collaboratori a qualsiasi titolo, tra i quali rientrano anche i soggetti che prestano in favore della Società la loro professione in modo continuativo (c.d. “incarichi professionali”);
- i volontari e i tirocinanti/stagisti;
- gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, quali possibili segnalanti;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori ed i partner.

10.3 Provvedimenti sanzionatori nei confronti dei dipendenti e dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigente

I comportamenti tenuti dai dipendenti e dai lavoratori subordinati con la qualifica di dirigente in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello e nel Codice Etico sono definiti illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili sono quelle previste dai contratti collettivi di lavoro adottati dalla Società e dalla regolamentazione interna ove esistente, nel rispetto delle procedure e dei limiti previsti dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerandosi per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

Le sanzioni astrattamente applicabili, a seconda della gravità dei comportamenti commessi, sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 3 giorni lavorativi;
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

In particolare, in applicazione dell'ordinamento interno, si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di richiamo verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne ed i principi previsti dal Modello, e dal Codice Etico e che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. In tali comportamenti si deve ravvisare una non osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con mezzi idonei .
2. incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta il lavoratore che violi più volte le procedure interne ed i principi previsti dal Modello e dal Codice Etico e che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. In tali comportamenti si deve ravvisare la ripetuta effettuazione della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con mezzi idonei;
3. incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violando una delle procedure interne ed i principi previsti dal Modello e dal Codice Etico o che adotti nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, esponga la

TUNNELPRO	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p style="text-align: right;">Prima Emissione</p> <p style="text-align: right;">06/12/2024</p> <p style="text-align: right;">Pag. 1 di 44</p>
------------------	--	--

Società ad una situazione di rischio di commissione di uno dei reati per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01;

4. incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore che, nel violare le procedure interne i principi previsti dal Modello e dal Codice Etico o che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla stessa e la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della Società;
5. incorre nei provvedimenti del licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01;
6. incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento in grave violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/01. Infatti, tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore.

10.3.1. Procedimento di irrogazione di sanzioni nei confronti dei dipendenti e dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigente

Con riferimento al procedimento di irrogazione di sanzioni nei confronti dei dipendenti, qualora l'OdV riscontri una violazione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001, dovrà informare il Responsabile delle Risorse Umane attraverso una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della presunta violazione;
- la descrizione della condotta contestata e delle circostanze che hanno portato alla sua individuazione;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Invece, con riferimento al procedimento di irrogazione di sanzioni nei confronti dei lavoratori subordinati con qualifica di dirigente, l'OdV deve darne comunicazione, oltre che al Responsabile di Risorse Umane (ove non direttamente coinvolto), anche all' Amministratore Delegato, mediante relazione scritta contenente le medesime indicazioni di cui sopra.

L'OdV viene, comunque, costantemente informato dell'andamento e dell'esito del procedimento disciplinare.

10.4 Provvedimenti sanzionatori nei confronti di Consiglieri, Sindaci e membri dell'OdV

Coloro che rivestono all'interno della Società ruolo di Consigliere, Sindaco e membro dell'OdV, hanno il dovere di orientare l'etica istituzionale e di improntare la propria attività al rispetto dei principi di legalità,

trasparenza e correttezza. In caso di violazione del Modello, del Codice Etico e/o del sistema di *whistleblowing* da parte, di Consiglieri e di membri del Collegio Sindacale, l'OdV è tenuto a informarne tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad adottare ogni opportuna iniziativa consentita dalla legge.

In caso di violazioni contestate a membri dell'OdV, invece, sarà il Presidente del Consiglio di Amministrazione a informare il Consiglio affinché proceda con gli opportuni accertamenti e assuma le opportune deliberazioni in merito, eventualmente acquisito il parere del Collegio Sindacale.

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di uno o più di cui sopra, i seguenti elementi:

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta.

e nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, saranno applicate le seguenti sanzioni, graduate in ordine crescente di gravità:

1. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
2. una sanzione pecuniaria;
3. la revoca di incarico o eventuali procure.

In particolare, le sanzioni di cui ai precedenti punti 2 e 3 potranno essere irrogate nel caso di:

- violazione idonea ad integrare il solo elemento oggettivo di uno dei reati previsti dal Decreto⁷;
- violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Nelle ipotesi in cui le eventuali violazioni siano di tale gravità da compromettere il rapporto di fiducia tra il singolo soggetto e la Società, il Consiglio di Amministrazione delibera la revoca dall'incarico.

⁷ Con tale casistica ci si riferisce alla possibilità che una condotta illecita soddisfi solo l'elemento oggettivo del reato, ossia la realizzazione di un comportamento che per la Sua natura, costituisce la violazione di una norma penale prevista dal D.Lgs. 231/01. Considerando che il D. Lgs. 231/2001 disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per alcuni reati commessi dai loro dipendenti o rappresentanti, il "fatto" o "elemento oggettivo" si riferisce all'azione materiale o comportamento vietato dalla norma (ad esempio, corruzione, frode riciclaggio). Tuttavia, per configurare effettivamente il reato, oltre al fatto (elemento oggettivo), deve essere presente anche l'elemento soggettivo (l'intenzione o la colpa del soggetto che commette il reato). L'espressione evidenzia quindi che una violazione può costituire soltanto la parte materiale del reato, ma che per qualificare effettivamente il reato ai sensi del Decreto 231, bisogna valutare anche gli altri elementi, come l'intenzionalità o la responsabilità della persona giuridica. Ai sensi del Decreto 231, bisogna valutare anche gli altri elementi, come l'intenzionalità o la responsabilità della persona giuridica.

10.4.1 Procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti di Consiglieri, Sindaci e membri dell'OdV

L'OdV, qualora ravvisi la violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un soggetto che rivesta la qualifica di Consigliere o di membro del Collegio Sindacale, nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;

una proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto. Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Presidente deve convocare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione. A tale riunione parteciperanno, altresì, i membri dell'OdV ed il soggetto autore della violazione.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella sanzione pecuniaria o nella revoca dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede a convocare l'Assemblea, trasferendo tutta la documentazione acquisita e prodotta affinché la stessa abbia tutti gli elementi necessari per deliberare in merito. La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione, allo stesso modo, anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV, ad eccezione della trasmissione della relazione che sarà effettuata a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

TUNNELPRO	MODELLO ORGANIZZATIVO Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001	Prima Emissione 06/12/2024 Pag. 42 di 44
------------------	---	---

10.5 Altre misure di tutela in caso di mancata osservazione delle prescrizioni del Modello da parte di collaboratori esterni

I comportamenti tenuti da lavoratori autonomi (collaboratori occasionali, consulenti, etc.) che contrastino con le linee di condotta indicate dal Modello e dal Codice Etico determinano l'applicazione delle clausole contrattualmente previste (penali e/o risoluzioni del contratto) nonché delle generali disposizioni di legge in materia di inadempimento e di giusta causa di recesso.

L'OdV informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione.

DEFINIZIONI E ACRONIMI

Aree a rischio reato o aree a rischio	Aree di attività considerate potenzialmente a rischio in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001.
Codice Etico	Codice Etico di Ghella, adottato da TunnelPro , compendia l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società fa costante riferimento nell'esercizio delle proprie attività organizzative.
Decreto o D.Lgs. 231/2001	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
Destinatari terzi	Tutti i soggetti che coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche a titolo gratuito di qualsiasi natura con la Società (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, fornitori, appaltatori di opere o di servizi, partner commerciali e finanziari e terze parti in genere)
Linee Guida di Confindustria	Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria e successivi aggiornamenti.
Linee Guida A.N.C.E.	Linee Guida emesse dall'Associazione Nazionali Costruttori Edili (ANCE) finalizzate supportare e guidare i professionisti e le aziende del settore edile.
Modello	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
Management	Si intendono l'Amministratore Delegato, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Consiglio di Amministrazione.
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lettera b del D.Lgs. 231/2001).

Organi Sociali

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, il Collegio Sindacale della Società.

Protocolli

Complesso delle norme organizzative, quali procedure, istruzioni operative, modulistica e comunicati al personale.

Reati o reati presupposto

Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 quali presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Soggetti Apicali

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto: *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”*.

Soggetti Subordinati

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b), del Decreto: *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (ovvero i Soggetti Apicali).