

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO**

EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 Settembre 2024

Sommario

PARTE GENERALE	3
PREMESSA	1
1. IL SISTEMA DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	1
1.1 Il Decreto legislativo 231/2001	1
1.2 Tipologia di reati rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001 (cfr. allegato)	2
1.3 L'adozione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa	2
2 FUNZIONE ED ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 4	
2.1 Funzione e principi del Modello.....	4
2.2 Modello e Codice Etico di Gruppo.....	5
2.3 Adozione, aggiornamento ed applicazione del Modello	5
3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	6
3.1 Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza.....	6
3.2 Reporting nei confronti degli Organi Societari	8
3.3 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	8
3.3.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi.....	9
3.3.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.....	9
3.3.3 Whistleblowing	10
4. FORMAZIONE ED INFORMATIVA	12
3.1 Formazione del personale	12
3.2 Informativa a collaboratori e partner.....	12
5.SISTEMA DISCIPLINARE	13
5.1 Principi generali	13
5.2 Sanzioni nei confronti di dirigenti, dipendenti, procuratori, delegati e subdelegati di funzioni.....	15
5.3 Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di amministrazione o del Collegio Sindacale, dell'Organismo di vigilanza, degli Amministratori Delegati e dei soci	16
5.4 Sanzioni nei confronti dei terzi (clienti, fornitori, consulenti, revisori, etc.).....	17
PARTE SPECIALE	18
I. Premessa	19
II. Regole generali di condotta	19
III. Regole sui servizi intercompany	20
IV. Struttura della Parte Speciale	20
❖ ALLEGATI	22
➤ ALLEGATO 1 – PARTE SPECIALE A – REATI CONTRO LA PA	22
➤ ALLEGATO 2 – PARTE SPECIALE B – FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO	22
➤ ALLEGATO 3 – PARTE SPECIALE C – REATI SOCIETARI	22
➤ ALLEGATO 4 – PARTE SPECIALE D – REATO TRANSNAZIONALE	22
➤ ALLEGATO 5 – PARTE SPECIALE E – OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	22
➤ ALLEGATO 6 – PARTE SPECIALE F – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO	22
➤ ALLEGATO 7 – PARTE SPECIALE G – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI	22

➤ ALLEGATO 8 – PARTE SPECIALE H – <i>DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA</i>	22
➤ ALLEGATO 9 – PARTE SPECIALE I – <i>DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEI DIRITTI D'AUTORE</i>	22
➤ ALLEGATO 10 – PARTE SPECIALE L – <i>INDUZIONE A NON RENDERE O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA</i>	22
➤ ALLEGATO 11 – PARTE SPECIALE M – <i>IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE E ALTRI REATI IN MATERIA DI IMMIGRAZIONE CLANDESTINA NONCHÉ INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO</i>	22
➤ ALLEGATO 12 – PARTE SPECIALE N – <i>REATI TRIBUTARI</i>	22
➤ ALLEGATO 13 – PARTE SPECIALE O – <i>REATI AMBIENTALI</i>	22

PARTE GENERALE

PREMESSA

Cellnex Italia S.p.A., d'ora in poi anche solo “**Cellnex Italia**” o “Società” è il principale operatore indipendente di infrastrutture per telecomunicazioni *wireless* in Italia e il più grande operatore indipendente di infrastrutture di telecomunicazioni in Europa.

In particolare, è specializzata nella progettazione, nello sviluppo, nella realizzazione, nell'installazione, nella manutenzione e nella gestione di reti di comunicazione elettronica e di infrastrutture tecnologiche anche in favore di terzi, inclusi altri operatori nazionali ed internazionali, nella rivendita di ospitalità presso i propri siti a soggetti terzi, inclusi *mnos*, e nella sublocazione, nella raccolta e rivendita di dati inerenti la meteorologia e nella qualità dell'aria, nell'inquinamento in ogni sua forma (atmosferico, elettromagnetico, etc.), nella produzione e rivendita di energia (anche presso ciascun sito *bts*), nella ricerca, acquisizione e costruzione di siti per telecomunicazioni per conto proprio e/o terzi, nell'installazione, disinstallazione, gestione e manutenzione di apparati per telecomunicazioni (in senso ampio) per conto proprio e/o terzi, nella rivendita di servizi di logistica nonché nella rivendita di servizi di telecomunicazione ed in particolare la rivendita di capacità trasmissiva.

Per le cariche sociali, la ripartizione del capitale sociale, il sistema di amministrazione e la descrizione più analitica dell'oggetto sociale si rinvia alla **visura camerale**, da considerarsi allegata al presente Modello come nel tempo aggiornata.

Per l'organizzazione si rinvia all'**organigramma aziendale**, da considerarsi allegato al presente Modello come nel tempo vigente.

1. IL SISTEMA DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 Il Decreto legislativo 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 (in seguito anche “Decreto”) ha introdotto nell'ordinamento italiano una responsabilità “amministrativa” degli enti che si applica - in aggiunta a quella penale della persona fisica che ha posto materialmente in essere la condotta vietata - in relazione ad alcune fattispecie di reato (in due casi, come si vedrà nell'elenco che segue, anche di illeciti amministrativi) commesse, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, da parte delle persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti “*apicali*”, art. 6), o da parte di soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti precedenti (c.d. soggetti “*sottoposti all'altrui direzione*”, art. 7).

Dal punto di vista dei criteri di imputazione soggettiva, l'elemento caratterizzante di detta nuova forma di responsabilità è costituito dalla previsione della c.d. “*colpa di organizzazione*”, che rende possibile l'imputazione all'ente dei reati commessi dalle persone fisiche operanti all'interno dello stesso e comunque nel suo interesse o a suo vantaggio.

La rimproverabilità per il fatto commesso si articolerà differentemente a seconda che questo sia ascrivibile al soggetto in posizione apicale o al sottoposto.

Nel primo caso, l'ente non risponde solo se prova:

di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;

di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dei predetti modelli ad un organismo dell'ente stesso dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

che le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione: ciò postula che le stesse abbiano ingannato *la struttura nel cui interesse è stato predisposto il modello organizzativo e gestionale ovvero gli altri soggetti che concorrono con il vertice nella realizzazione delle attività 'a rischio'*, aggirando mediante condotte frodatrici, falsificatrici, subdole ed oblique le regole contenute nel modello;

che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel secondo caso, la responsabilità discende dalla inosservanza degli obblighi di vigilanza o direzione, salvo che l'ente avesse, prima della commissione del fatto, adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi.

Per ciò che attiene il considerevole profilo processuale relativo all'onere della prova, quindi, nel caso di un eventuale procedimento per accertare la responsabilità amministrativa da reato dell'ente, nella prima ipotesi – reato commesso da soggetto in posizione apicale – l'ente deve provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'art. 6, comma 1, lettere da *a)* a *d)* del d.lgs. 231, mentre nella seconda ipotesi – reato commesso dai sottoposti – l'onere di provare la mancata adozione, ovvero la mancata attuazione del modello organizzativo, ricade sull'accusa.

Le sanzioni previste dal Decreto (artt. 9 ss.) si distinguono in:

- a) pecuniarie;
- b) interdittive (l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi);
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

La responsabilità dell'ente sussiste anche:

- in relazione a reati commessi all'estero (art. 4 D.lgs. 231/2001), purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, o ancora se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 D.lgs. 231/2001) - purché si accerti *l'obiettivo realizzazione del reato* stesso - non avendosi, in tali casi, alcuna "immutazione" del fatto generatore della responsabilità dell'ente né del titolo della stessa, in quanto l'individuazione del possibile autore del reato non incide sulla natura e sull'ampiezza dell'accertamento incidentale in ordine all'esistenza dello stesso demandato al giudice penale chiamato a pronunciarsi sulla sola responsabilità dell'ente;
- se nei confronti dell'autore viene pronunciata sentenza di proscioglimento per particolare tenuità del fatto ai sensi dell'art. 131-*bis* c.p.

1.2. Tipologia di reati rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001 (cfr. allegato)

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

L'adozione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo può portare all'esonero dalla richiamata responsabilità qualora l'ente abbia adottato un sistema di prevenzione dei reati attraverso l'adozione di misure idonee, in grado di prevenire le condotte illecite e di ridurre il rischio della loro commissione.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto prevede che, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione "apicale", l'ente non risponde se dimostra:

di aver adottato ed efficacemente attuato, attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;

di aver affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente modello nonché di curarne l'aggiornamento;

che i soggetti apicali hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente modello di organizzazione e di gestione;

che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza di cui alla lettera *b*).

Lo stesso articolo 6, al comma secondo, chiarisce che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i suddetti modelli devono:

individuare le c.d. "aree a rischio" di commissione dei reati previsti dal Decreto;

prevedere specifici protocolli e procedure al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati in questione;

prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto riguarda invece i soggetti «sottoposti all'altrui direzione o vigilanza», l'articolo 7 del Decreto prevede che l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia, è esclusa l'inosservanza dei predetti obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La medesima disposizione, al comma 4, chiarisce che «l'efficace attuazione del modello richiede:

una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

A contrario, in caso di mancata adozione e/o efficace attuazione dei Modelli (o laddove gli stessi non siano stati ritenuti idonei dal giudice), l'ente rimane soggetto alla responsabilità amministrativa.

In tale ambito, i Modelli devono:

identificare i rischi di effettiva commissione dei reati considerati dal Decreto, analizzando il contesto specifico ed individuando, all'interno delle strutture interne, le aree, i soggetti ed i modi in cui possano essere commessi i suddetti reati;

predisporre (ed aggiornare) un sistema di controllo preventivo che, attraverso un'attività continuativa che tenga conto anche dei mutamenti delle dinamiche interne, preveda dei protocolli di comportamento in grado di contrastare efficacemente i rischi identificati, riducendoli ad un livello di "rischio accettabile";

(ii) prevedere un sistema di sanzioni disciplinari (a prescindere dalla sussistenza di azioni penali) in caso di violazione del Codice Etico e del Modello, onde garantirne l'effettività;

(iii) istituire un Organismo di Vigilanza, dotato di specifiche caratteristiche di professionalità, autonomia di poteri ed indipendenza di giudizio, che operi in modo continuativo affinché non si creino lacune nei sistemi di controllo, vigilando su adeguatezza ed efficace attuazione del Modello e curandone l'aggiornamento;

(iv) prevedere un obbligo di informativa da parte di tutte le strutture e funzioni della Società nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella costruzione del presente modello, un punto centrale è dato dalla nozione di rischio *accettabile*, ove si pone il delicato problema di stabilire la tipologia e la quantità dei controlli preventivi da istituire per ridurre i rischi identificati nella prima fase di “mappatura” degli stessi ad un livello che possa considerarsi concretamente esigibile in relazione alla struttura ed alle attività dell’ente, che non può evidentemente essere “paralizzato” nella propria operatività da tali controlli. Sotto questo profilo, si muove dalla distinzione tra reati dolosi, per i quali il sistema di prevenzione deve essere tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, e reati colposi, per i quali la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.lgs. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell’evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.lgs. n. 231/2001 da parte dell’apposito organismo.

2 FUNZIONE ED ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

2.1 Funzione e principi del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema di controllo preventivo, attraverso la formalizzazione di procedure e di attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto, mediante l’individuazione delle aree a rischio (c.d. *risk assessment*) e la “proceduralizzazione” delle attività e dei controlli (c.d. *risk management*).

L’adozione del Modello si propone le seguenti finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano, in nome e per conto della Società, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, oltre che in una sanzione disciplinare, in un illecito passibile di sanzioni, sia penali che amministrative, da cui può derivare anche la responsabilità amministrativa della Società;
- ribadire che qualsivoglia forma di comportamento illecito è fortemente condannato dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) comunque contrario, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etici cui la Società intende attenersi nell’espletamento della propria attività;
- consentire alla Società, grazie ad un’azione di monitoraggio continuo ed organico sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Punti cardine del presente Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

- ⇒ la mappatura delle aree di attività “a rischio” dell’azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- ⇒ l’istituzione o l’aggiornamento di procedure formalizzate che disciplinino le modalità operative nelle aree di attività a rischio identificate;
- ⇒ l’attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- ⇒ la verifica e documentazione delle operazioni a rischio e l’istituzione di flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza;
- ⇒ il rispetto del principio della separazione dei compiti fra coloro che svolgono attività cruciali di un processo a rischio, in base al quale un singolo soggetto non può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo;

- ⇒ l'assegnazione di poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo specifiche soglie di spesa;
- ⇒ la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico programmato (controllo *ex post*);
- ⇒ l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (nonché, per quanto di rispettiva spettanza, ai terzi che intrattengano rapporti con la Società) delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- ⇒ l'istituzione di un idoneo sistema disciplinare nel caso di violazione delle regole contenute nel presente Modello;
- ⇒ la tracciabilità dei processi decisionali relativi ad attività nell'ambito delle quali possono essere commessi reati previsti nel D.lgs. 231/2001.

2.2 Modello e Codice Etico di Gruppo

Le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico di Gruppo (come, nel tempo, adottato da Cellnex Telecom S.p.A.), in modo tale da creare un *corpus* di norme interne che hanno lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale e di prevenire la commissione di reati.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico di Gruppo è strumento di portata generale ed esprime i principi generali di comportamento che la Società riconosce come propri e sui quali si richiama l'osservanza da parte del CdA, del Collegio Sindacale, dei soci, dirigenti, dipendenti, procuratori, collaboratori, gruppi d'interesse o terzi che abbiano rapporti con la Società nonché di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della stessa;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

2.3 Adozione, aggiornamento ed applicazione del Modello

a) Adozione del Modello

Cellnex Italia S.p.A. provvede ad adottare e aggiornare il Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché a far proprio il Codice Etico di Gruppo con delibera del Consiglio di Amministrazione e successiva informativa all'Assemblea dei soci.

Stante il fatto che il Modello è atto di emanazione dell'organo dirigente della Società, è rimesso al CdA il dovere di recepire le segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza in merito all'aggiornamento dei principi contenuti nel Modello stesso, in relazione alle esigenze di adeguamento che si verranno a determinare nel tempo.

b) Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

È rimessa alla responsabilità della Società l'applicazione del Modello in relazione alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nonché l'approvazione di ogni misura necessaria a garantirne l'implementazione.

È attribuito all'OdV della Società il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le regole in esso descritte.

A tal fine, il CdA provvede a determinare un *budget* annuale per il funzionamento e per le attività dell'OdV.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza risponde ai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità e onorabilità;
- continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV possa esercitare quella funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello che lo stesso Decreto richiede come condizione per l'esonero da responsabilità dell'ente. Ciò comporta che la posizione assegnata all'OdV deve essere tale da garantire che questi possa assumere iniziative in merito alle funzioni di controllo assegnategli in piena libertà, senza interferenze e/o condizionamenti esterni da parte di altri organi dell'ente. A tal fine, è necessario che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali dell'ente che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio sulle verifiche in ordine alle stesse. Inoltre, è opportuno che l'OdV non si trovi in posizione di conflitto di interessi attuale o potenziale nei confronti degli altri organi sociali o dei terzi con cui la società intrattiene rapporti commerciali continuativi.

Professionalità e onorabilità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

In particolare, sotto questo profilo, si garantisce un bagaglio conoscitivo che riguarda in particolare i seguenti campi:

- attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo;
- competenze in materia di contabilità e bilancio;
- competenze giuridiche, specie in materia civile, commerciale e penale (con riguardo, in quest'ultimo caso, alla conoscenza della struttura e delle modalità di realizzazione dei reati-presupposto).

Sotto il profilo della onorabilità, chi ricopre l'incarico di OdV non deve aver commesso in precedenza fatti che abbiano inciso sulla sua integrità e rispettabilità, quali l'aver riportato condanne penali definitive per reati presupposto o le altre ipotesi di seguito indicate come cause di ineleggibilità o di decadenza dalla carica.

Continuità d'azione

L'efficace attuazione di un modello complesso e articolato richiede che l'OdV operi stabilmente presso la Società per lo svolgimento delle funzioni assegnategli e che i suoi membri abbiano una conoscenza effettiva ed approfondita dei processi aziendali, essendo in grado di avere immediata conoscenza di eventuali criticità.

Il compito di vigilare (i) sul funzionamento del Modello (ii) sull'efficacia dello stesso in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e (iii) sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, nonché (iv) di curarne l'aggiornamento, risulta dunque affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) a composizione *collegiale* i cui membri (tutti e tre esterni) vengono nominati con delibera dal CdA, previa valutazione dei predetti requisiti e determinazione del compenso in misura fissa, unitamente al *budget* annuale di funzionamento.

L'OdV dura in carica tre anni con possibilità di rinnovo.

Al fine di garantire i requisiti sopra indicati, la nomina dell'OdV e la permanenza in tale carica è comunque condizionata dall'assenza delle seguenti cause di incompatibilità, che costituiscono motivo di ineleggibilità e di decadenza dalla carica di membro dell'OdV:

per quanto attiene all'autonomia e all'indipendenza:

- essere in rapporto di coniugio, parentela entro il quarto grado o affinità entro il secondo grado con i membri del CdA;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie nella Società o nelle sue controllate o collegate;
- essere titolare di deleghe o procure operative nella Società o nelle sue controllate o collegate;

per quanto attiene alla onorabilità

- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, o la sospensione dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- aver riportato condanne penali definitive (anche a seguito di applicazione della pena su richiesta delle parti *ex* artt. 444 ss. c.p.p.) per i reati dolosi o colposi previsti nel Decreto come reati presupposto;
- aver commesso violazioni al Modello che abbiano comportato l'applicazione, anche in via cautelare, a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto;
- essere sottoposto all'applicazione di misure di prevenzione.

Sotto il profilo della continuità d'azione, l'OdV, nell'assolvimento delle sue funzioni, ha libero accesso a tutti i dati/informazioni/atti/documenti della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo e può avvalersi, all'occorrenza, di professionisti esterni, per funzioni di verifica, consulenza o anche segreteria tecnica.

Inoltre, l'OdV provvede a disciplinare, mediante proprio regolamento, gli altri aspetti attinenti alla continuità della propria azione fra i quali rilevano, in particolare, la calendarizzazione dell'attività di vigilanza e controllo, la verbalizzazione degli incontri e delle riunioni che esso terrà con tutte le strutture aziendali, la stesura di un verbale delle attività di controllo svolte, nonché la disciplina dei flussi informativi da parte delle strutture aziendali.

In tale ambito, l'Organismo di Vigilanza contribuirà a:

- mantenere aggiornata la mappatura delle aree di attività "a rischio" nell'ambito del contesto aziendale, mediante controlli delle attività stesse;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "a rischio";
- verificare la coerenza degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma, sia nell'ambito delle responsabilità organizzative e gestionali definite, sia nell'ambito dei poteri conferiti dall'organo delegante;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti e/o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse ad esso o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree sensibili;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nel Modello;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che gli elementi previsti dal sistema di controllo (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto e/o di efficace attuazione del Modello;

- coordinarsi con i vari responsabili delle funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti l'efficace attuazione del Modello (definizione e inserimento di clausole contrattuali, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- sollecitare le opportune modifiche al modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

L'organismo di vigilanza ha sede presso gli uffici della Società e si può contattare mediante posta ordinaria ovvero mediante email all'indirizzo appositamente istituito (odvcellnexItaliaspa@cellnextelecom.it).

Tutti i verbali delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza, nonché le segnalazioni ricevute e altri atti e/o documenti che l'Organismo ritenga di acquisire, sono conservati secondo le modalità stabilite dal medesimo OdV, con accesso riservato solo ai membri dell'Organismo stesso.

Al fine di garantire i requisiti di autonomia, indipendenza e continuità d'azione, nonché di tutelare l'attività di vigilanza svolta, l'OdV non può essere rimosso se non per giusta causa, mediante apposita delibera motivata del CdA. A tal proposito, costituiscono a titolo esemplificativo motivo di revoca per giusta causa:

- il sopraggiungere di una delle cause di decadenza dalla carica indicate nel Modello o nel regolamento dell'OdV;
- un grave inadempimento dei propri doveri, per come indicati nel Decreto e/o nel presente Modello o anche nel Regolamento appositamente emanato dall'OdV;
- l'emissione di una sentenza che abbia comportato a carico della Società l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto, ove risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, come previsto nel Modello e nel regolamento dell'OdV.

In caso di revoca e in ogni altro caso in cui venisse a mancare uno o più membri dell'OdV, ad esempio per morte o dimissioni, il CdA provvede immediatamente alla loro sostituzione.

3.2 Reporting nei confronti degli Organi Societari

Con cadenza periodica l'Organismo di Vigilanza di Cellnex Italia S.p.A. trasmette al CdA e al Collegio Sindacale una relazione scritta avente ad oggetto le attività svolte al 31 dicembre di ogni anno solare, le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello, nonché le iniziative già assunte o eventualmente da assumere per rimuovere le riscontrate anomalie, criticità o lacune organizzative, ovvero per curare l'aggiornamento del Modello a fronte di modifiche normative o mutamenti nell'organizzazione o nelle attività della Società.

L'OdV potrà inoltre effettuare con i suddetti organi incontri o riunioni che dovranno essere appositamente verbalizzati, anche in forma riassuntiva.

L'OdV potrà comunque essere convocato in qualsiasi momento dagli organi sopra indicati o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello ed a situazioni specifiche.

Inoltre, l'OdV, ove richiesto, metterà a disposizione dei soci le relazioni dallo stesso predisposte, i verbali delle riunioni con gli organi societari e le comunicazioni/richieste/informazioni trasmesse o ricevute.

3.3 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, co. 2, lett. d) del Decreto richiede che il Modello debba «prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli».

La previsione di un sistema strutturato di flussi informativi nei confronti dell'OdV costituisce uno strumento fondamentale per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello, nonché per l'eventuale accertamento *ex post* delle cause che hanno reso possibile la realizzazione dei reati previsti nel Decreto.

Pertanto, a tal fine, i Destinatari dovranno segnalare all'OdV le presunte violazioni alle prescrizioni contenuto nel Modello e nel Codice Etico e rispettare gli obblighi di informativa.

3.3.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

Dovranno essere portate tempestivamente a conoscenza dell'OdV tutte le notizie relative alla possibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta previste nel presente Modello.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- le informazioni riguardano in genere tutti i fatti, atti, eventi ed omissioni aventi rilevanza in relazione alla commissione dei reati di cui al Decreto, nonché le anomalie o irregolarità riscontrate rispetto a quanto previsto nel presente Modello;
- in conformità a quanto previsto dal D.lgs 24/23, dall'art. 6, comma 2-*bis*, d.lgs. 231/2001 e in linea con quanto stabilito nel Codice Etico di Gruppo, è garantita, altresì, la possibilità a tutti i soggetti aziendali e ai soggetti terzi, così come previsto dalla procedura denominata *PR.01 procedura per le segnalazioni di violazioni interne Whistleblowing – da ora procedura) cui si rimanda*, “, di inviare in forma scritta o orale, anche anonima (*whistleblowing*), all'OdV (mediante le modalità indicate nel punto 3.3.3) una segnalazioni con le modalità c.d. whistleblowing con tutte le garanzie e le tutele previste dalla procedura, aventi ad oggetto eventuali violazioni elencate nell'apposita procedura tra cui anche le condotte illecite ai sensi del d.lgs. 231/2001 o, comunque, ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- le segnalazioni, da chiunque ricevute, verranno raccolte ed archiviate dall'OdV nel rispetto dei vincoli di riservatezza di cui al Reg. UE 679/2016 e al D.lgs. 196/2003 s.m.i.;
- l'OdV valuterà in tempi ragionevoli le segnalazioni ricevute, incluse quelle anonime, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione verbalizzando l'esito delle attività d'indagine e motivando ogni scelta al riguardo;
- l'OdV dovrà in ogni caso garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Associazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- l'inoltro di segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave, costituisce illecito disciplinare ai sensi del presente Modello, così come la mancata segnalazione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Lega, irregolarità, anomalie, violazioni o comportamenti comunque non in linea con i principi generali e/o le regole di condotta adottate nel Codice Etico e/o nel presente Modello;
- l'applicazione di misure ritorsive o discriminatorie nei confronti di chiunque, in buona fede, inoltri segnalazioni costituisce illecito disciplinare ai sensi del predetto Modello e, comunque, le corrispondenti misure vanno considerate come nulle, essendo a carico di chi le ha applicate l'onere di dimostrarne la natura non ritorsive o discriminatoria.

3.3.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dalla magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Società per i reati di cui al Decreto;
- le verifiche o le ispezioni in corso e/o effettuate dalle Autorità pubbliche di vigilanza nell'ambito aziendale;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti e/o dai collaboratori non subordinati della Società in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- la struttura organizzativa della Società, l'articolazione dei poteri con il sistema delle deleghe e procure adottato dalla Società ed ogni loro successiva modifica;
- le osservazioni eventualmente formulate in ordine alla bozza di bilancio da parte della Società di Revisione, prima della sua approvazione definitiva;
- i prospetti riepilogativi relativi agli incarichi affidati alla Società a seguito di gare nazionali o internazionali o a trattativa privata;
- la documentazione relativa alla eventuale richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici o da parte di istituzioni europee;
- l'elenco periodico delle donazioni effettuate e delle rendicontazioni pervenute;
- le eventuali transazioni effettuate all'estero.

3.3.3 Whistleblowing

A decorrere dal 15 luglio 2023 anche in Cellnex è stata applicata la procedura c.d. *whistleblowing* (denominata PR.01 procedura per le segnalazioni di violazioni interne *Whistleblowing – da ora procedura*) in conformità al D.lgs. 24/23 (di seguito anche il “**Decreto**”) che ha dato attuazione, nel nostro ordinamento, alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative.

La normativa italiana risultava, in parte, allineata alla previsioni della direttiva, essendo la materia del c.d. *whistleblowing*, già regolata, sia per il settore pubblico che per il settore privato rispettivamente, dai decreti legislativi n.165/2001 (art 54 bis) e 231/01 (art 6 commi 2-bis e ss), nonché dalla legge 30 novembre 2017 n. 179 (che ha sostituito l'art. 54 cit., ha introdotto i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater nell'art 6 (D.lgs 231/01).

Con il D.lgs. 24/24 il Legislatore ha ritenuto di raccogliere **in un unico testo** normativo la disciplina relativa alla tutela della persona segnalante, tenendo conto delle previsioni legislative vigenti e di quelle da adottare per conformarsi alla direttiva citata. Pertanto, oggi, per chiunque volesse effettuare una segnalazione il testo normativo di riferimento è il D.lgs. 24/23. Il Decreto citato ha apportato anche alcune modifiche al D.lvo 231/01 disponendo, da un lato, l'abrogazione dei commi 2 ter e 2 quater dell'art.6 e, dall'altro, sostituendo il comma 2 bis, sempre dell'art.6, disponendo che “*i modelli di cui al comma 1 lettera a)*” prevedano “*i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il Sistema disciplinare*”.

La normativa, come meglio dettagliata nella procedura, ha come oggetto la disciplina della protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o

dell'unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Quindi si pone come obiettivo di garantire una protezione del segnalante introducendo una serie di strumenti che hanno, come priorità, di custodire l'identità del soggetto, fin dalle prime fasi della segnalazione e di promuovere l'emersione delle violazioni oggetto del Decreto.

Sono previsti diversi canali di segnalazione, **in via principale, un canale interno** e, in via **residuale, solo se sussistono determinate condizioni, un canale esterno o eventuale divulgazione pubblica.**

Per questi motivi è previsto l'obbligo di attivare un canale di segnalazione all'interno dell'azienda che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione destinato ad un ufficio interno autonomo e dedicato con personale debitamente formato per la gestione della segnalazione.

La normativa prevede anche un canale di segnalazione esterna, gestito da ANAC, che potrà essere attivato, a secondo delle informazioni, solo qualora ricorrano determinate condizioni.

La tutela del segnalante si estende, sempre a determinate condizioni e del tipo di informazione della segnalazione, anche nel caso di divulgazioni pubbliche e denunce all'autorità giudiziaria o contabile relative alle informazioni sulle violazioni previste dal Decreto.

L'obbligo di riservatezza, imposto dalla norma, come meglio specificato dalla procedura a cui si rimanda, prevede che le informazioni *“non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alla segnalazione”*.

Anche la conservazione della documentazione inerente alla segnalazione deve rispettare l'obbligo di riservatezza.

Sono, inoltre, previste misure di protezione del segnalante tra cui, il divieto di ritorsioni, e misure di sostegno ossia la possibilità di rivolgersi ad enti del terzo settore selezionati da ANAC.

Infine, sono previste sanzioni pecuniarie sia all'azienda che non si conforma alla normativa o commette ritorsioni, ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione e viola l'obbligo di riservatezza nonché al soggetto segnalante che sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La disciplina ha previsto alcuni casi in cui non sono garantite le tutele alla persona del segnalante e può essere irrogata allo stesso una sanzione disciplinare (a titolo esemplificativo: accertata la responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia o comunque con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.)

Sono però previste delle limitazioni della responsabilità per l'azienda o il soggetto segnalante (art.20) quando, ricorrendo le condizioni di cui all'art.20, siano rivelate o diffuse informazioni sulle violazioni coperte da segreto quando al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione ecc.

Pertanto oggi sia l'azienda che il soggetto che intende segnalare hanno una disciplina particolareggiata che garantisce l'emersione delle violazioni oggetto del Decreto.

Tenuto conto che Cellnex in ogni suo ambito aziendale rispetta la normativa Italiana, dell'Unione e Internazionale promuovendo qualsiasi forma di emersione di eventuali violazioni o reati, anche adeguando, qualora necessario, la propria organizzazione aziendale, intende aderire alla disciplina del c.d. whistleblowing tutelando tutti coloro che intendono segnalare violazioni.

A tale scopo Cellnex ha redatto e attuato una specifica procedura, accessibile direttamente <https://www.cellnex.com/it-it/> e attivato un canale interno per le segnalazioni che offre tutte le garanzie di protezione del segnalante indicate nel Decreto, tra cui, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Si rappresenta che il canale interno di segnalazione è dotato di sistemi di crittografia(metodo per rendere un messaggio non comprensibile a persone non autorizzate a leggerlo). La gestione del canale di segnalazione è stata affidata all'organismo di vigilanza (OdV) avendo lo stesso caratteristiche di

autonomia e formato da soggetti con specifica competenza sulle gestione del canale di segnalazioni così come previsto dalla normativa.

A titolo esemplificativo la segnalazione, come meglio specificato nella procedura a cui si rimanda, può essere presentata in forma scritta oppure in forma orale con le seguenti modalità:

- a) canale interno di segnalazione dotato di sistema di crittografia e relativo sistema di anonimizzazione
- b) a mezzo del servizio di posta interna riservata: (00148) Roma, Via C. Giulio Viola, 43, riportando sulla busta la dicitura: “All’attenzione dell’Organismo di Vigilanza della Società Cellnex - Strettamente confidenziale si dichiara di voler beneficiare delle tutele previste in materia di whistleblower;
- c) utilizzando le cassette postali “whistleblowing231” site presso le sedi aziendali di Cellnex Italia di Roma, Milano, Marghera, Napoli; riportando sulla busta la dicitura di cui sopra;
- d) oralmente, mediante incontro diretto, con uno dei componenti dell’ODV contattandoli a: OdVCellnexItaliaspa@cellnextelecom.it
- e) tramite linea telefonica o sistema di messaggistica vocale al numero dedicato.

Le informazioni specifiche sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare segnalazioni esterne sono contenute nella policy denominata “POL.IT_005_V5 Gestione delle segnalazioni di violazioni interne Whistleblowing” che è accessibile da chiunque direttamente nella sezione dedicate sul sito internet di Cellnex (www.cellnex.com) e esposta nelle sedi aziendali nell’apposita bacheca.

4. FORMAZIONE ED INFORMATIVA

3.1 Formazione del personale

Ai fini della corretta applicazione delle regole speciali di condotta di cui alla Parte Speciale del presente Modello, il CdA, anche attraverso i procuratori speciali (ciascuno nell’ambito dei poteri rispettivamente conferiti) e/o i soggetti specificamente incaricati, si occupa di garantire che tutto il personale aziendale (dipendenti, dirigenti, collaboratori, consulenti, etc.), per quanto di specifica spettanza, sia periodicamente informato e formato sui principali contenuti e modalità operative necessarie a garantire, nell’esercizio delle attività rispettivamente svolte a diverso titolo nell’interesse della Società, l’osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello ed il rispetto della legalità.

La formazione del personale sarà curata in stretta cooperazione con l’OdV, attraverso le seguenti azioni:

- inserimento, a fini consultivi, del Modello e del Codice Etico di Gruppo nella rete *intranet* aziendale accessibile a tutto il personale;
- svolgimento periodico di apposite sessioni informative (in aula o da remoto), eventualmente anche in presenza dell’OdV, per il personale aziendale.

3.2 Informativa a collaboratori e partner

La Società promuove la conoscenza e l’osservanza, per quanto di propria spettanza, delle regole contenute nel presente Modello e dei principi espressi dal Codice Etico di Gruppo anche a soggetti esterni alla Società, in particolare a *partner* commerciali e finanziari, consulenti e collaboratori a vario titolo, attraverso:

- i. la comunicazione a detti soggetti di una informativa sulla esistenza di tali documenti, con invito a prendere visione degli stessi, così come pubblicati per estratto sul sito internet della Società;
- ii. l'inserimento nei contratti sottoscritti dalla Società di apposite clausole contrattuali che vincolino i terzi a rispettare e far rispettare, per quanto di propria spettanza, le predette procedure, regole e protocolli, pena l'applicazione nei loro confronti di sanzioni disciplinari (diminuzione di compensi, penali, etc.) compresa, nei casi di maggiore gravità, la risoluzione del contratto.

5.SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. *e*), e 7, co. 4, lett. *b*) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

In particolare, il presente sistema disciplinare si ispira ai principi generali di cui alle seguenti lettere *a*), *b*), *c*), *d*), *e*):

a) specificità di illeciti e sanzioni

Costituisce illecito disciplinare, a seconda della qualifica societaria e/o della posizione e/o delle competenze nella società del soggetto, e a prescindere dalla rilevanza penale del fatto, la violazione delle regole di condotta indicate nel Codice Etico di Gruppo e/o nel presente Modello e in particolare:

- l'inosservanza dei protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire ovvero alle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- l'inosservanza delle procedure aziendali e delle regole previste nel presente Modello in tema di donazioni, omaggi o comunque liberalità;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- la falsificazione della documentazione delle operazioni compiute nelle ispezioni;
- la distruzione, l'occultamento e/o l'alterazione della documentazione aziendale;
- la falsificazione delle relazioni e/o informazioni trasmesse all'OdV;
- l'ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'OdV;
- la violazione di obblighi di documentazione e tracciabilità delle operazioni;
- l'inosservanza da parte dei soggetti apicali degli obblighi di direzione e/o vigilanza che abbiano reso possibile la realizzazione di reati da parte dei sottoposti;
- l'abbandono, senza giustificato motivo, del posto di lavoro da parte del personale a cui siano state specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
- la mancata documentazione, anche in forma riassuntiva, delle operazioni e dei risultati dei controlli effettuati in azienda;
- l'omessa documentazione delle operazioni compiute in occasione di ispezioni di autorità pubbliche;
- l'omessa archiviazione di copia dei documenti ufficiali diretti (tramite legali esterni o periti di parte) a Giudici, a membri del Collegio Arbitrale o a Periti d'ufficio chiamati a giudicare sul contenzioso di interesse della Società;

- la mancata preventiva trasmissione all'OdV della bozza di bilancio, prima della sua approvazione definitiva da parte del CdA;
- l'emissione di fattura e/o nota di credito senza l'indicazione in modo completo e comprensibile dei prodotti e servizi resi e di ogni altro dato obbligatorio;
- la pattuizione con i consulenti di onorari oltre i normali standard di mercato e senza giustificato motivo e/o relativa documentazione;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti in contanti per conto della Società oltre i limiti consentiti dalla normativa tempo per tempo vigente;
- l'effettuazione di pagamenti a favore della P.A., enti governativi, soggetti correlati, funzionari pubblici, senza apposita documentazione attestante il tipo di operazione compiuta e senza relativa archiviazione;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti su conti bancari aperti all'estero tramite intermediari stranieri senza giustificato motivo e/o relativa documentazione;
- l'accesso alla rete informatica aziendale senza autorizzazione e relativi codici di accesso;
- l'assenza ingiustificata a corsi di formazione o aggiornamento relativi alla prevenzione dei reati;
- la mancata osservanza delle disposizioni aziendali in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- la mancata osservanza degli obblighi derivanti, secondo le proprie attribuzioni e competenze, dalla normativa applicabile, tempo per tempo vigente, in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro.
- qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione applicata nei confronti di segnalanti ai sensi dell'art.6, comma 2-bis d.lgs 231/01 in ragione della segnalazione medesima;
- la violazione delle misure a tutela del segnalante ex d.lgs 24/2023;
- l'inoltro di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave o, comunque, la violazione da parte del segnalante delle regole al riguardo stabilite nel D.lgs 24/2023 s.m.i;

b) proporzionalità e adeguatezza tra illecito e sanzioni

Ai fini della determinazione/commisurazione delle sanzioni, in rapporto ad ogni singolo illecito disciplinare, si considerano i seguenti fattori:

- 1) se la violazione è commessa mediante azione od omissione;
- 2) se la violazione è dolosa o colposa e, rispettivamente, quale sia l'intensità del dolo o il grado della colpa;
- 3) se la violazione riguarda procedure aziendali e/o regole previste nel presente Modello in tema di donazioni;
- 4) il comportamento pregresso (la condotta tenuta in precedenza nell'azienda, in particolare se l'interessato è stato già sottoposto ad altre sanzioni disciplinari e l'eventuale reiterazione della violazione del medesimo tipo o di tipo analogo);
- 5) il comportamento successivo (se vi sia stata collaborazione, anche ai fini di eliminare o attenuare le possibili conseguenze derivanti dall'illecito in capo alla Società, l'ammissione delle proprie responsabilità e la sincera resipiscenza da parte dell'interessato);
- 6) la posizione del soggetto rispetto alla società (organo societario, apicale, sottoposto all'altrui direzione e vigilanza, terzo);
- 7) gli effetti sul rapporto fiduciario con la Società;
- 8) il grado di prossimità con uno dei reati-presupposto previsti nel d.lgs. 231/2001;
- 9) tutte le altre circostanze del caso concreto (modalità, tempi, rilevanza della violazione in rapporto all'attività societaria, etc.);

c) applicabilità a tutti (organi societari, soggetti apicali, sottoposti e terzi)

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello i membri del CdA e del Collegio Sindacale, l'Organismo di vigilanza, i soci, i lavoratori dipendenti, i collaboratori non subordinati e tutti i terzi (clienti,

fornitori, consulenti, appaltatori, revisori, etc.) che, a qualsiasi titolo, abbiano rapporti con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

d) tempestività e immediatezza delle sanzioni, contestazione (per iscritto, salvo ammonimento verbale) all'interessato e garanzia dei diritti di difesa e del contraddittorio

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto della particolarità e dello *status* del soggetto nei cui confronti si procede.

In particolare:

- nei confronti dei membri del CdA e del Collegio Sindacale e dei Soci l'esercizio del potere disciplinare spetta all'assemblea dei soci;
- nei confronti dell'OdV e di eventuali dirigenti o procuratori speciali, nonché di sottoposti (lavoratori dipendenti, collaboratori non subordinati, etc.) e terzi, l'esercizio del potere disciplinare spetta al CdA;

Salvo non si tratti di violazione allo stesso contestata, l'OdV deve essere sempre coinvolto nel procedimento disciplinare, mediante l'esercizio di poteri di iniziativa e di consulenza sull'illecito e sulle sanzioni proposte secondo le modalità previste nel proprio regolamento.

e) pubblicità e trasparenza

Del presente sistema disciplinare viene data pubblicità attraverso l'affissione in luoghi accessibili a tutti presso la sede della società e viene garantita la presa visione ed accettazione: da parte degli organi societari, mediante l'approvazione del presente Modello organizzativo; da parte dei terzi, mediante apposite clausole contrattuali.

5.2 Sanzioni nei confronti di dirigenti, dipendenti, procuratori, delegati e subdelegati di funzioni

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal presente Modello ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro nonché illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della Società, i compiti loro affidati.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate dall'AD nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e delle procedure previste dal CCNL applicabile.

Esse possono essere distinte in provvedimenti disciplinari **conservativi** (richiamo verbale o scritto, ammonizione scritta, multa, sospensione della carica o dalla retribuzione per non più di dieci giorni, trasferimento, adibizione ad altra funzione senza demansionamento) e provvedimenti disciplinari **risolutivi** (licenziamento con o senza preavviso) e vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

- 1) incorre nei **provvedimenti disciplinari conservativi** colui che violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello (ad es., che non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all'OdV le informazioni previste, ometta di svolgere controlli o segnalazioni al proprio superiore gerarchico o all'OdV, ecc.), dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale. In particolare, si applica:
 - **il biasimo verbale**, nei casi delle violazioni più lievi alle prescrizioni del Modello Organizzativo;
 - **il biasimo scritto**, nei casi di violazioni meno lievi di quelle sanzionabili con il biasimo verbale, ma meno gravi di quelle per le quali sia prevista la multa o anche nel caso in cui per la terza volta si debba procedere ad un biasimo verbale;

- **revoca della procura** (ove si tratti di procuratori) o **della delega /subdelega di funzioni** (ove si tratti, rispettivamente, di delegati o subdelegati *ex art. 16, d.lgs. 81/2008*);
 - **la multa** in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione, nel caso di violazioni alle prescrizioni del Modello Organizzativo che denotino negligenza da parte del Dipendente nell'esecuzione del lavoro affidatogli e siano meno gravi di quelle per cui sia prevista la sospensione dalla retribuzione, o anche nel caso in cui per la terza volta si debba procedere ad un biasimo scritto;
 - **la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10**, nel caso di violazioni alle prescrizioni del Modello Organizzativo che, pur non essendo così gravi da comportare l'applicazione del licenziamento disciplinare senza preavviso o del licenziamento nelle forme previste dalla legge:
 - a) oltre a denotare negligenza nell'esecuzione del lavoro affidato, arrechino, anche potenzialmente, danno alla Società od al Gruppo cui essa appartiene;
 - b) costituiscano recidiva, per oltre la terza volta nell'anno solare, in violazioni per cui sia prevista la multa e non sia prevista l'applicazione del licenziamento.
- 2) incorre **nei provvedimenti disciplinari risolutivi** (licenziamento con o senza preavviso) colui che:
- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una grave infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro ed un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore;
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale o materiale e che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea;
 - violi il segreto aziendale;
 - commetta più violazioni per cui sia prevista la sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

5.3 Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di amministrazione o del Collegio Sindacale, dell'Organismo di vigilanza, degli Amministratori Delegati e dei soci

Salvo l'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità *ex art. 2392 c.c.*, in caso di violazione del Modello da parte di membri del CdA o del Collegio Sindacale, l'assemblea dei soci potrà applicare, su eventuale iniziativa e previa consultazione dell'OdV, a seconda della gravità dell'illecito (così come risultante sulla base dei criteri indicati al successivo punto b), le seguenti sanzioni disciplinari:

- **richiamo formale o scritto;**
- **revoca di incarichi e/o deleghe e/o procure;**
- **diminuzione della retribuzione o dei compensi;**
- **decadenza o sospensione dalla carica** per sopravvenuta mancanza dei requisiti di onorabilità e/o professionalità;
- **revoca per giusta causa**

In caso di violazione del Modello da parte dell'OdV o degli Amministratori, il CdA potrà applicare, su eventuale iniziativa e previa consultazione dell'OdV, a seconda della gravità dell'illecito (così come risultante sulla base dei criteri indicati al successivo punto b), le seguenti sanzioni disciplinari:

- **richiamo formale o scritto;**
- **diminuzione del compenso annuale;**

- **decadenza o sospensione dalla carica** (o anche solo revoca della delega/procura per gli Amministratori) per sopravvenuta mancanza dei requisiti di onorabilità e/o professionalità.

Salvo l'eventuale esercizio di un'azione risarcitoria per i danni subiti, in caso di violazione del presente Modello da parte dei soci, l'assemblea potrà applicare, su eventuale iniziativa e previa consultazione dell'OdV, a seconda della gravità dell'illecito (così come risultante sulla base dei criteri indicati al successivo punto b), le seguenti sanzioni disciplinari, cui i soci sono vincolati per effetto dell'approvazione del presente modello organizzativo:

- **richiamo formale o scritto;**
- **sanzioni pecuniarie** commisurate sulla base del valore nominale delle quote sociali;
- **l'esclusione del socio**

5.4 Sanzioni nei confronti dei terzi (clienti, fornitori, consulenti, revisori, etc.)

Ogni comportamento posto in essere dai fornitori, collaboratori non subordinati o dai partner commerciali della Società in contrasto con le regole di condotta indicate nel presente Modello, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, l'applicazione di eventuali penali previamente pattuite o, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice competente delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.

PARTE SPECIALE

I. Premessa

Ai fini di una corretta comprensione della Parte Speciale del presente Modello organizzativo va premesso che la mappatura dei rischi è stata tracciata secondo il c.d. criterio del “rischio accettabile” (ai sensi di quanto previsto anche nelle *Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo* di Confindustria - giugno 2021), individuandosi, come da **Control Self Risk Assessment** e relativo **Schema Excel** allegati al presente Modello di cui costituiscono parte integrante:

- attività sensibili;
- reati potenzialmente associabili (per ciascuna categoria di reati-presupposto *ex* d.lgs. 231/2001 preventivamente identificata e numerata);
- intensità del rischio-reato (MA - Molto alto, A - alto, M- medio, B- basso, MB -molto basso);
- fattispecie escluse (rispetto alle quali, date le attività e l'organizzazione della Società, il rischio appare a priori non configurabile oppure minimo e, comunque, marginale e trascurabile).

II. Regole generali di condotta

A tal fine - oltre a quanto indicato come specifica regola di condotta in corrispondenza di ogni singola “Parte Speciale” (da “A” a “O”) del presente Modello o delle procedure aziendali (per come ivi, esplicitamente o implicitamente, richiamate e tempo per tempo vigenti) - tutti coloro che, a diverso titolo, agiscono nell'interesse della Società nell'ambito di tutte le aree di rischio considerate nel presente Modello devono:

- astenersi dal porre in essere, collaborare o dare causa a comportamenti che integrino le fattispecie di reato “a rischio” o che, pur non costituendo di per sé dette fattispecie di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- astenersi dall'associarsi, anche con terzi, in modo stabile e continuativo per la commissione di reati anche non previsti dal d.lgs. 231/2001;
- qualora vengano a conoscenza di operazioni o comportamenti sospetti o da segnalare, darne tempestivamente notizia all'OdV e trasmettere allo stesso ogni documentazione pertinente e informazione utile;
- rendere edotti i terzi, che a vario titolo entrano in contatto con la Società, delle misure adottate per la prevenzione dei reati di cui alla presente parte speciale, per quanto applicabili alle attività rispettivamente svolte nell'interesse della Società medesima;
- mantenere una condotta trasparente e collaborativa con la Pubbliche Autorità, in particolare con la magistratura inquirente e giudicante, mediante la comunicazione di tutti i dati, le informazioni e le notizie che fossero richieste, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali;
- garantire l'applicazione del principio di separazione delle funzioni in base al quale l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve ricadere sotto la responsabilità di persona diversa da chi la contabilizza, esegue operativamente o controlla;
- garantire una chiara definizione dei poteri e delle responsabilità aziendali e adeguate forme di pubblicità all'interno dell'azienda;
- non porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, le funzioni di controllo della gestione informatica da parte degli organi a ciò deputati;
- evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse - effettivo o potenziale - con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme;
- comunicare ogni situazione di potenziale o effettivo conflitto d'interesse al proprio superiore gerarchico e all'OdV, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione;
- effettuare con tempestività, regolarità, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni, le segnalazioni periodiche e gli invii di documenti, informazioni e dati previste dalle procedure interne, dalla legge e dai

regolamenti nei confronti delle Autorità di Vigilanza o richiesti dalle stesse, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza dalle medesime esercitate e prestando la massima collaborazione all'espletamento degli accertamenti;

- garantire la rintracciabilità e registrazione di ogni transazione e operazione (anche di controllo, autorizzazione e/o supervisione) ed archiviare la relativa documentazione in modo da poterne ricostruire il processo di autorizzazione, decisione e svolgimento e/o renderne agevole l'accesso, la reperibilità, la verificabilità e il riesame;
- in relazione ad ogni acquisto di beni o servizi nell'interesse della Società, garantire una adeguata selezione dei fornitori sulla base di criteri di professionalità, affidabilità, esperienza, onorabilità o comunque reputazionali, salvi i casi in cui sussistano circostanze oggettive (connesse alla tipologia, alle modalità, alle tempistiche o alle condizioni dell'acquisto) tali da giustificare l'affidamento diretto ovvero la scelta *intuitu personae*, ferma restando la distinzione tra chi richiede l'acquisto segnalando la deroga e chi lo autorizza;
- procedere ad una periodica attività di controllo e verifica sull'efficienza organizzativa ed operativa, sulla qualità dei prodotti, processi e servizi erogati, nonché sull'evoluzione delle risorse umane e tecnologiche di Cellnex Italia S.p.A.;
- conservare, con modalità tali da non poter essere modificati se non con apposita evidenza, i documenti riguardanti l'attività della Società nelle aree a rischio, garantendone l'accesso solamente al soggetto competente, secondo le norme aziendali interne, o ad un suo delegato, nonché all'OdV.

III. Regole sui servizi intercompany

Relativamente ai servizi svolti nell'interesse di Cellnex Italia S.p.A. sulla base di appositi *service agreement* la Società garantisce, oltre al rispetto delle normative vigenti (se ed in quanto applicabili) e delle regole generali di condotta di cui al precedente punto II, l'osservanza dei seguenti principi:

- adozione di criteri predeterminati, oggettivi e trasparenti riguardanti la qualità del bene o servizio, il prezzo e le garanzie di equità e correttezza;
- verifica periodica, e comunque ad ogni scadenza contrattuale, della sussistenza dei requisiti di capacità, professionalità, esperienza, onorabilità e affidabilità della controllata fornitrice del servizio, nonché della qualità di quest'ultimo;
- fissazione di compensi in misura fissa per i servizi resi o, comunque, con divieto di parametrarli al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali;
- obbligare la società controllata fornitrice, mediante l'inserimento di apposite clausole contrattuali, al rispetto, per quanto di propria spettanza, delle regole contenute o richiamate nel presente Modello applicando, in caso di violazione, le sanzioni disciplinari ivi previste nei confronti dei terzi e, nei casi più gravi, la risoluzione del contratto di servizio;
- richiesta alla controllata fornitrice di garantire, sotto la propria ed esclusiva responsabilità, il rispetto delle regole normative e/o amministrative, come tempo per tempo vigenti, se ed in quanto applicabili alle attività svolte (inclusa la gestione e adeguata formazione del personale all'uopo impiegato) mediante l'inclusione di apposite clausole nel relativo *service agreement*;
- risolvere il contratto nel caso di condanna (definitiva) del *service provider* per uno degli illeciti amministrativi di cui al d.lgs. 231/2001.

IV. Struttura della Parte Speciale

Ciò premesso, la presente parte del Modello è articolata in diverse "Parti Speciali" (da lett. "A" a lett. "O"), in corrispondenza dei singoli reati o gruppi omogenei di reati considerati "a rischio" per la Società, tra quelli previsti come presupposto per la responsabilità amministrativa dell'ente.

In particolare ogni Sezione contiene:

- 1) un **elenco dei soli reati-presupposto** ritenuti a rischio per la Società (ferme le esclusioni di cui al *Control Self Risk Assessment* allegato), con il testo delle relative disposizioni incriminatrici;
- 2) “**considerazioni specifiche**” riguardanti l’individuazione delle principali attività a rischio, delle possibili modalità di commissione dei reati, nonché dei corrispondenti “principi di comportamento”;
- 3) la sintesi delle **attività a rischio** e l’indicazione delle corrispondenti **speciali regole di condotta a carattere preventivo** ad integrazione/specificazione, per quanto applicabili, di quelle:
 - previste dalla legge o da atti amministrativi;
 - contenute nel Codice Etico di Gruppo (come nel tempo adottato da Cellnex Telecom S.A.);
 - contenute nelle procedure/disposizioni organizzative aziendali come tempo per tempo vigenti.

❖ ALLEGATI

- ALLEGATO 1 – PARTE SPECIALE A – *REATI CONTRO LA PA*
- ALLEGATO 2 – PARTE SPECIALE B – *FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO*
- ALLEGATO 3 – PARTE SPECIALE C – *REATI SOCIETARI*
- ALLEGATO 4 – PARTE SPECIALE D – *REATO TRANSNAZIONALE*
- ALLEGATO 5 – PARTE SPECIALE E – *OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO*
- ALLEGATO 6 – PARTE SPECIALE F – *RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO*
- ALLEGATO 7 – PARTE SPECIALE G – *DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI*
- ALLEGATO 8 – PARTE SPECIALE H – *DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA*
- ALLEGATO 9 – PARTE SPECIALE I – *DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEI DIRITTI D'AUTORE*
- ALLEGATO 10 – PARTE SPECIALE L – *INDUZIONE A NON RENDERE O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA*
- ALLEGATO 11 – PARTE SPECIALE M – *IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE E ALTRI REATI IN MATERIA DI IMMIGRAZIONE CLANDESTINA NONCHÉ INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO*
- ALLEGATO 12 – PARTE SPECIALE N – *REATI TRIBUTARI*
- ALLEGATO 13 – PARTE SPECIALE O – *REATI AMBIENTALI*