

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231,

e successive integrazioni e modificazioni

Approvato con delibera CdA del 19/12/2023

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

INDICE

PARTE GENERALE	5
IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	5
1. Sintesi della normativa	5
2. L'adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda	10
PARTE PRIMA	13
IL MODELLO DELLA PASCUCCI OPERE PUBBLICHE S.R.L.	13
1. Struttura della Governance della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. e raggio di azione della Società	13
1.1 Modello di Governance della Società	15
1.2 Assetto organizzativo della Società	15
1.3 Finalità, Elaborazione ed Approvazione del Modello	16
1.4 Obiettivi del Modello	18
1.5 Formazione e Diffusione del Modello	19
1.6 Costruzione e Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato	19
1.7 Verifica ed Aggiornamento del Modello	20
1.8 Verifiche sull'efficacia del Modello	21
2. Adozione e Costruzione del Modello	21
3. Destinatari del Modello	24
4. Il Codice Etico	25

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

PARTE SECONDA	26
L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO	26
1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	26
2. Generalità e composizione dell'Organismo di Vigilanza della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l.	26
2.1 Requisiti dei componenti dell'OdV, cause di incompatibilità e responsabilità	26
2.2 Nomina, durata e compenso	27
2.3 Sostituzione, decadenza e revoca	27
3. Risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza	28
3.1 Collaboratori	28
4. Poteri e Compiti dell'Organismo di Vigilanza	29
5. Informative dell'Organismo di Vigilanza	32
5.1 Gestione della documentazione	33
5.2 Regolamento di funzionamento dell'OdV	33
PARTE TERZA	34
FLUSSI INFORMATIVI, DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE	34
1. Nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	34
2. Nei confronti del Consiglio di Amministrazione	37
3. Nei confronti degli apicali e dei Dipendenti	37
4. Nei confronti dei Consulenti	38
PARTE QUARTA	39
SISTEMA DISCIPLINARE	39

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

1. Obiettivi del sistema disciplinare	39
2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	39
2.1 Ambito di applicazione e condotte rilevanti	40
3. Sanzioni applicabili	41
3.1 Richiamo verbale	41
3.2 Richiamo scritto	42
3.3 Multa	42
3.4 Sospensione della retribuzione	42
3.5 Licenziamento senza preavviso	43
4. Struttura del sistema disciplinare nei confronti dei Dipendenti	44
4.1 (segue) Nei confronti dei Dirigenti	44
4.2 (segue) Nei confronti degli Amministratori e Sindaci	45
4.3 (segue) Nei confronti di Consulenti	45
5. Procedimento sanzionatorio	45

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

PARTE GENERALE

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1. Sintesi della normativa

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti a seguito della commissione di reato. Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica. La normativa prevede, infatti, una responsabilità cd. "amministrativa" propria degli enti (con ciò intendendosi anche le imprese ed anche in forma di Società) a seguito della commissione di determinati reati (c.d. "reati presupposto") posti in essere nel loro interesse o vantaggio da soggetti preposti, dipendenti o anche solo in rapporto funzionale con l'ente stesso.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il decreto attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo "oggettivo", riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica "ex ante"; viceversa, quella sul "vantaggio", il quale può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica "ex post", dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Il comma 2 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001 delimita la responsabilità dell'ente escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per lo stesso, viene commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett. a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo". Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito; infine, nel caso in cui si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente sarà totalmente esonerato da responsabilità a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'azienda e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali realizzati da amministratori e/o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, in modo tale da richiamare i soggetti interessati ad un maggiore controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale, anche in funzione preventiva.

Secondo il principio di legalità solo i reati espressamente indicati dalla legge generano la responsabilità degli enti.

Di seguito si riporta un'elencazione dei reati presupposto individuati dal Decreto, richiamati per famiglie di appartenenza:

- Reati in danno della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*, D.Lgs. n. 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. n. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati societari, incluso il reato di Corruzione tra privati (art. 25 *ter*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 *quater*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati contro l'incolumità fisica con particolare riferimento alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale in materia di tutela dei minori e riduzione in schiavitù (art. 25 *quinquies*, D.Lgs. n. 231/2001);

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

- Reati ed illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato (art. 25 *sexies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati colposi di omicidio o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati di Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies.1*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25 *undecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi di azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25 *quinqesdecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Contrabbando (art. 25 *sexdecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati transnazionali in materia di associazioni criminali, riciclaggio, traffico illecito di migranti intralcio alla Giustizia (Legge 16 marzo 2006, nr. 146 artt. 3 e 10).

È bene precisare che, sotto il profilo personale, la responsabilità amministrativa dell'ente sorge quando la condotta sia stata posta in essere da soggetti legati all'ente da relazioni funzionali, individuate dalla legge in due categorie: quella facente capo ai soggetti in c.d. posizione apicale¹, cioè i vertici dell'azienda, e quella riguardante i soggetti c.d. sottoposti all'altrui direzione².

¹ Precisamente interessa amministratori, anche di fatto, loro rappresentanti, direttori generali, preposti a sedi secondarie e, in caso di organizzazione divisionale, direttori di divisione.

² Si intendono persone che agiscono sotto la direzione o la vigilanza delle persone esercenti le funzioni sopra indicate come apicali, in ciò comprendendosi, secondo i primi esegeti, anche soggetti non dipendenti dell'ente, quali agenti, collaboratori, consulenti.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

Le sanzioni previste dalla legge a carico dell'ente responsabile sono:

- 1) sanzione pecuniaria;
- 2) sanzione interdittiva;
- 3) confisca;
- 4) pubblicazione della sentenza.

1) Con specifico riferimento alle sanzioni amministrative pecuniarie, disciplinate dagli artt. 10 ss, esse sono sempre applicabili in caso di condanna dell'ente. Le suddette sono applicate secondo un criterio basato su "quote" il cui numero, non inferiore a cento e non superiore a mille, deve essere determinato dal Giudice, a valle di apposita valutazione che tenga conto:

- (i) della gravità del fatto,
- ii) del grado di responsabilità dell'ente,
- iii) dell'attività svolta dall'ente per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo delle singole quote, compreso tra un minimo di € 258,23 ed un massimo di € 1.549,37, è suscettibile di valutazione del giudice, il quale dovrà tener conto delle condizioni economico-patrimoniali dell'ente.

Non si procede all'applicazione delle suddette sanzioni quando *"l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo"*, nonché qualora *"il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità"*.

2) Sono sanzioni interdittive:

- i) interdizione all'esercizio dell'attività;
- ii) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze, concessioni che siano funzionali alla commissione dell'illecito;
- iii) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- iv) esclusione dalle agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

v) divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Tali sanzioni limitano notevolmente la libertà di azione dell'ente e sono generalmente temporanee.

Di norma esse vengono irrogate:

- in caso di reiterazione dell'illecito;
- se l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità;
- ove vengano evidenziate gravi carenze organizzative.

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni. Possono avere una durata superiore nei casi indicati dall'art. 25, comma 5, così come modificato dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3³.

La normativa in oggetto è applicata, secondo i principi e le procedure del diritto penale, dal Giudice Penale e, comunque, solo nelle ipotesi tassativamente previste.

In ogni caso, come per le sanzioni pecuniarie, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive nei casi in cui *"l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo"*, nonché qualora *"il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità"*.

Il Legislatore ha, inoltre, precisato che la sanzione dell'interdizione dell'attività ha natura residuale, applicandosi soltanto nei casi in cui l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

Tali sanzioni, infine, possono essere applicate sia all'esito del giudizio (e, quindi, accertata la colpevolezza dell'Ente), sia in via cautelare, laddove:

- siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;

³ La Legge 9 gennaio 2019, n. 3, "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" ha:

- sostituito l'art. 25, comma 5, nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3 (ovvero 319, 319 ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, nonché 317, 319, 319 bis, 319 ter, comma 2, 319 quater e 321), inasprendo l'interdizione per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, nonché per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza dei soggetti summenzionati;

- inserito l'art. 25, comma 5 bis, stabilendo che l'interdizione abbia durata non inferiore a tre mesi e non superiore a quattro anni, se prima della sentenza di primo grado, l'ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili, ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite ed abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

- emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede;
- l'Ente abbia tratto un profitto di rilevante entità.

3) Ex art. 19 d.lgs. 231, la confisca (anche per equivalente) del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La confisca può, inoltre, avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato qualora non fosse possibile eseguire la stessa con riguardo all'esplicito profitto del reato.

4) Qualora sia applicata all'ente una sanzione interdittiva, può essere disposta dal giudice – a spese dell'ente medesimo – la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18) in una o più testate giornalistiche, per estratto o per intero, unitamente all'affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale.

2. L'adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda

La legge⁴ esonera dalla responsabilità l'ente qualora quest'ultimo dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali da essa considerati⁵; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi⁶.

⁴ Artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

⁵ Si tratta di un'esimente da responsabilità, in quanto serve ad escludere la colpa di organizzazione (cioè l'elemento soggettivo necessario ai fini dell'esistenza del reato) dell'ente in relazione alla commissione del reato.

⁶ Gli effetti positivi dell'adozione di questo Modello non sono limitati all'esclusione in radice della responsabilità dell'ente in caso di una loro attuazione in via preventiva rispetto alla commissione del reato da parte di propri rappresentanti, dirigenti o dipendenti. Infatti, se adottato prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, esso può concorrere ad evitare all'ente le più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. b) - e di riflesso impedire la pubblicazione della sentenza di condanna - ed inoltre possono determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12). Anche la semplice dichiarazione di voler attuare

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

Circa l'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione "apicale"⁷, si avrà esclusione della responsabilità dell'ente qualora quest'ultimo dimostri che:

- che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il Modello;
- che il Modello risulti astrattamente idoneo a "prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- che tale Modello sia stato attuato "efficacemente prima della commissione del reato";
- che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del suddetto organismo⁸;
- che le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti, la responsabilità dell'ente può derivare dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dell'impresa; tale inosservanza è esclusa dalla legge se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l'adozione e la efficace attuazione da parte dell'ente del Modello è condizione essenziale per evitare la responsabilità diretta dell'azienda.

Il Decreto prevede, inoltre, all'art. 6, comma 2, che il Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 debba rispondere alle seguenti esigenze e requisiti:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto e suoi aggiornamenti;
- indicare e predisporre le procedure o "protocolli" che disciplinano la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

tale Modello, unitamente alla sussistenza di altre condizioni, può implicare la sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49), nonchè la revoca delle stesse in caso di effettiva attuazione di detti modelli, sempre in presenza delle altre condizioni necessarie (artt. 49 e 50).

⁷ A norma dell'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, soggetti in posizione apicale sono i titolari, anche in via di fatto, di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale. Destinatari della norma saranno quindi gli amministratori, i legali rappresentanti a qualunque titolo, i direttori generali ed i direttori di divisioni munite di autonomia finanziaria.

⁸ Infatti, solo l'elusione o l'insufficiente controllo da parte dell'apposito organismo possono concorrere a determinare, pur in presenza di un Modello di Organizzazione e Controllo astrattamente idoneo ed efficace, la commissione dei reati-presupposto indicati dal D.Lgs. 231/01.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

- prevedere modalità d'individuazione e di gestione delle risorse finanziarie impiegate per impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi d'informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, allo scopo di perseguire la propria *mission* aziendale, la Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. ha deciso di sviluppare un Sistema di gestione per la Qualità dei propri processi secondo le norme UNI EN ISO 9001:2008, SA 8000:2014, ISO 37001:2016, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

PARTE PRIMA

IL MODELLO DELLA PASCUCCI OPERE PUBBLICHE S.R.L.

1. Struttura della *Governance* della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. e raggio di azione della Società

La Società Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. nasce nel 2001 succedendo alla Società Pascucci s.a.s. già operante sin dal 1963, come ditta individuale Pascucci Vincenzo.

In oltre mezzo secolo di esperienza, professionalità ed impegno al servizio del settore edile, i titolari della Società Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. ed i suoi collaboratori hanno rafforzato le specializzazioni nelle opere idrauliche, acquedottistiche, nei lavori stradali ed infrastrutturali e nei servizi di pubblica utilità, interessando nuove aree di intervento quali la costruzione e manutenzione di edifici civili ed industriali.

La solidità organizzativa e direzionale, la struttura organica e la proprietà di adeguate attrezzature tecniche, consentono alla Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. di lavorare in piena autonomia, al fine di soddisfare al meglio le necessità e le richieste dei propri Committenti, diventando così negli anni sinonimo di garanzia e serietà a livello nazionale.

L'Azienda, con sede legale in Roma, sposa il forte legame tra il territorio in cui opera e la spinta verso l'internazionalizzazione, attuando un pensiero positivo ed in costante evoluzione, rappresentando un interlocutore consolidato sia per la Pubblica Amministrazione sia come società capace di sviluppare iniziative immobiliari private.

L'attività della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. comprende vari campi dell'ingegneria civile, industriale e delle infrastrutture.

L'azienda è consapevole che mettere la propria competenza al servizio della collettività è prima di tutto una responsabilità per il bene comune.

Strade, riqualificazioni urbane, urbanizzazioni comprendenti reti idriche, fognarie e di illuminazione, impianti di depurazione, sono le opere su cui l'Azienda ha fondato la propria forza rispondendo con efficienza e puntualità a qualsiasi richiesta del settore ed affrontando con prontezza e flessibilità ogni esigenza del mercato, in quanto si è avvalsa di personale altamente qualificato.

L'azienda opera, inoltre, nel campo della costruzione di nuovi edifici ad uso civile ed industriale, nella ristrutturazione di edifici esistenti compresa la realizzazione *ex novo* di scuole ed edifici destinati alle attività commerciali.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

L'innovazione tecnologica, la preparazione costante e l'adeguamento alle norme in materia di sicurezza sul lavoro si sono rivelati fattori indispensabili del metodo operativo della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l.

La *mission* aziendale consiste nell'accrescimento delle proprie competenze volto al mercato della Pubblica Amministrazione e dei clienti privati, coniugando qualità ed utilizzo di materiali e tecnologie che permettano di eseguire la propria attività rispettando le norme e gli standard europei, consolidando nel tempo i rapporti con i fornitori più affidabili nel proprio settore di attività.

La Pascucci Opere Pubbliche S.r.l., inoltre, è abilitata ai sensi del Decreto n. 37 del 22/01/2008, recante norme per la sicurezza degli impianti, all'installazione, alla trasformazione, all'ampliamento e alla manutenzione degli impianti di cui all'art. 1 del predetto Decreto Ministeriale per le lettere a), b), c), d) e g).

La Società è in possesso della certificazione SOA rilasciata dall'ente certificatore SOA GROUP SPA in data 02 dicembre 2013 per le categorie OG1-OG3-OG6 e OS22; inoltre ha adottato dal 2017 la politica integrata per gestire le proprie attività perseguendo l'eccellenza nel campo della Qualità, dell'Ambiente e della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, ponendosi come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in termini di soddisfazione del Cliente, di tutela dell'ambiente e salute e sicurezza dei propri operatori nei luoghi di lavoro. Ha ottenuto infatti il possesso delle certificazioni UNI EN ISO 9001:2008, SA 8000:2014, ISO 37001:2016, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018.

Infine, la Società è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali sezione di Roma per: la categoria 2 *bis* per produttori iniziali di rifiuti non pericolosi che effettuano operazioni di raccolta e di trasporto dei propri rifiuti; la categoria 10A classe E per l'attività di bonifica effettuata sui materiali edili contenenti amianto legati in matrici cementizie o resinoidi.

L'impresa ha un punteggio di rating di legalità di n. 3 stelle quale inidcatore di rispetto di elevati standard di legalità.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

1.1 Modello di *Governance* della Società

La Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. è una società a responsabilità limitata ed è costituita da un Consiglio di Amministrazione. La durata della Società è stata fissata fino al 31 dicembre 2050 e potrà essere prolungata o anche anticipatamente sciolta con deliberazione dell'Assemblea dei Soci.

Lo statuto della società prevede i seguenti Organi societari:

- L'Assemblea dei Soci (organo con funzioni esclusivamente deliberative con il quale i soci esprimono la volontà sociale che poi viene attuata dall'organo amministrativo).
- Il Consiglio di Amministrazione (ha i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per il raggiungimento e l'attuazione degli scopi sociali che non siano per legge o per statuto, in modo tassativo ed inderogabili, riservati all'Assemblea dei Soci).

1.2 Assetto organizzativo della Società

Secondo l'organigramma aziendale, l'assetto organizzativo della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. è così strutturato:

- Al vertice si trova la Direzione Generale (DGE); il ruolo è ricoperto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione al quale sono stati dati i più ampi poteri di gestione e di rappresentanza. Vengono nominati direttamente dalla DGE, il Responsabile Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP), il Medico Competente e il Responsabile Lavoratori Sicurezza (RLS). Tali incarichi comportano il coordinamento tra le tre figure sopraindicate al fine di individuare e valutare i fattori di rischio, individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale.
- Il RSPP riveste in azienda la qualifica di tecnico, essendo in possesso delle capacità e requisiti professionali adeguati; inoltre partecipa a corsi specifici in materia di sicurezza ed igiene del lavoro come previsto dall'art 32 comma 2 D.Lgs. 81/08 seguendo gli aggiornamenti secondo quanto stabilito all'art. 32 comma 6 D.Lgs. 81/08; da lui dipendono gerarchicamente le seguenti figure:
 - ✓ l'Addetto al Primo Soccorso;
 - ✓ l'Assistente Sicurezza;
 - ✓ gli Addetti Gestione Emergenze;
 - ✓ i Preposti;

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

- Dalla Direzione Generale dipendono anche i Responsabili delle funzioni aziendali e più esattamente:

- ✓ Responsabile Amministrazione e Finanza;
- ✓ Responsabile Sistema Integrato;
- ✓ Responsabile Personale;
- ✓ Responsabile Servizio di Protezione e Prevenzione;
- ✓ Responsabile Tecnico;
- ✓ Responsabile di Commessa;
- ✓ Responsabile Manutenzione e Logistica;
- ✓ Responsabile Acquisti;
- ✓ Responsabile Gare;
- ✓ Responsabile Legale.

I suddetti Responsabili adeguano la loro condotta in base alle prescrizioni contenute nel Modello e del Codice Etico, verificandone il rispetto e l'osservanza da parte del personale e dei collaboratori.

1.3 Finalità, Elaborazione ed Approvazione del Modello

La legge consente alle Associazioni di categoria l'individuazione di linee guida generali, definite Codici di Comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi.

Anche se la legge non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante o presuntivo⁹, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di esse sia un punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia¹⁰.

Nel caso di specie, sono state prese in considerazione le **Linee Guida** sviluppate e pubblicate da **Confindustria**¹¹, che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001;

⁹ Infatti, la legge non prevede né un obbligo di adozione delle linee guida da parte degli enti aderenti alla Associazione di categoria né una presunzione per i giudici in sede di giudizio.

¹⁰ Nella previsione legislativa l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è prospettata in termini di facoltatività, non di obbligatorietà. Ed infatti, la sua mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, anche se di fatto è necessaria ai fini del beneficio dell'esimente ex D.Lgs. 231/01.

¹¹ "Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001" del 7 marzo 2002 e "Appendice Integrativa" del 03 ottobre 2002, aggiornate in data 21 luglio 2014.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello.

È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti una facoltà e non un obbligo, la Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. ha deciso di procedere con l'elaborazione e la costruzione del presente Modello al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal legislatore e di proteggere dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni gli interessi dell'azienda nel suo insieme.

La Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. ritiene inoltre che l'adozione del Modello costituisca una opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale è orientata l'attività aziendale.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

1.4 Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, la Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. si pone l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca (sino a giungere ad una sua tendenziale eliminazione), nei processi individuati come "a rischio reato", il rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 e degli illeciti in genere.

Infatti, la commissione di tali reati rilevanti e di comportamenti illeciti in genere, pur potendo essere posta in essere da determinati soggetti nell'interesse o a vantaggio della Società, è comunque assolutamente contraria alla volontà della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. e comporta in ogni caso un notevole danno per l'azienda, dal momento che espone quest'ultima a pesanti sanzioni interdittive e/o pecuniarie.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per permettere una efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per assicurare un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali e per garantire l'adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di natura sanzionatoria e repressiva.

Scopo del Modello è pertanto la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo *ex ante* che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

L'adozione delle procedure contenute nel presente Modello deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l., anche nell'ipotesi in cui quest'ultima potrebbe, in via teorica, trarre un vantaggio da una simile condotta; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, l'adozione delle procedure del Modello deve consentire alla Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. di poter intervenire tempestivamente nel prevenire o impedire la commissione del reato-presupposto.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

1.5 Formazione e Diffusione del Modello

Affinché il Modello sia un costante riferimento nelle attività aziendali nonché uno strumento per la diffusione e sensibilizzazione dei Destinatari in materia, lo stesso deve essere oggetto di ampia attività di comunicazione e formazione.

La Pascucci Opere Pubbliche ha previsto che i contenuti generali e specifici del Modello siano oggetto di comunicazione a tutti i dipendenti al momento della sua approvazione, ai nuovi dipendenti al momento dell'assunzione e ai collaboratori al momento della stipula del contratto.

È prevista, altresì, la pubblicazione della Parte Generale del Modello e del Codice Etico in apposita sezione online del sito web della Società.

In aggiunta, è prevista un'attività di formazione in ambito, sia periodica che ad evento, avente come obiettivo quello di garantire la conoscenza e la consapevolezza circa il Modello adottato dalla Società.

1.6 Costruzione e Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

La Società ha provveduto nel tempo ad aggiornare il presente Modello per garantire, tra gli altri, l'allineamento rispetto alla struttura aziendale ed alla normativa pro tempore vigente.

In particolare, la Società ha ritenuto di non limitarsi ad un aggiornamento sic et simpliciter del Modello, bensì di procedere ad una rielaborazione dello stesso sulla base di un nuovo Risk Assessment complessivo.

L'elaborazione del Modello e la definizione delle sue caratteristiche sono state precedute dalla analisi preliminare:

- delle caratteristiche organizzative della Società;
- della tipologia e caratteristiche del settore in cui la Società opera;
- della normativa di riferimento e dei rischi riconducibili al settore economico di appartenenza.

La Società, consapevole dell'importanza di adottare un sistema di controllo nella liceità e nella correttezza della conduzione di ogni attività aziendale, garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dai relativi

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

aggiornamenti, nonché in base alle best practices di settore, tenendo in debita considerazione anche i pronunciamenti giurisprudenziali relativi alle applicazioni concrete del Decreto.

Ebbene, il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da più “Parti Speciali” che, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, sono suddivise per “famiglie di reato”.

Nella Parte Generale vengono descritti i principi del sistema di controllo, con particolare riferimento al sistema dei protocolli preventivi, tra i quali rilevano la previsione dell’Organismo di Vigilanza, del sistema di comunicazione del Modello e di formazione del personale, nonché il sistema sanzionatorio ed il Codice Etico della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l.

È demandato al Consiglio di Amministrazione della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. di integrare il presente Modello, mediante apposite delibere, con ulteriori Parti Speciali o con l’aggiornamento di quelle attualmente esistenti qualora, per effetto di modifiche legislative nel frattempo intervenute, risulti ampliato o comunque modificato il novero dei reati-presupposto rilevanti ai fini dell’applicazione del D.Lgs. 231/2001.

1.7 Verifica ed Aggiornamento del Modello

Il Modello è stato espressamente costruito per la Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Esso è uno strumento vivo e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale; in conseguenza, deve provvedersi alla periodica verifica della rispondenza del Modello alle predette esigenze, apportando nel tempo le integrazioni e le modifiche necessarie.

La verifica si rende inoltre necessaria ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio.

Le verifiche sono svolte dall’Organismo di Vigilanza, che all’occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre al Consiglio di Amministrazione le integrazioni e le modifiche che si rendano di volta in volta necessarie o opportune. Il Consiglio di Amministrazione è competente e responsabile dell’adozione delle integrazioni e modifiche al Modello.

Il Consiglio può conferire mandato all’Amministratore Delegato per apportare al Modello gli adeguamenti e/o aggiornamenti che si rendano necessari a seguito di modifiche legislative cogenti, oppure a seguito di modifiche non sostanziali della struttura organizzativa e delle attività della Società;

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

di tali adeguamenti e/o aggiornamenti occorrerà dare informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Delegato, con il supporto delle competenti strutture organizzative, può apportare in maniera autonoma modifiche meramente formali al Modello ed alla documentazione ad esso allegata, dandone altresì informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, la Società medesima, attraverso le articolazioni organizzative a ciò preposte, elabora e apporta tempestivamente le modifiche delle procedure e degli altri elementi del sistema di controllo interno, ove tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

1.8 Verifiche sull'efficacia del Modello

L'Organismo di Vigilanza potrà porre in essere due tipi di verifiche:

1. Verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività considerate a rischio;
2. Verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza. Inoltre, sarà intrapresa una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con la realizzazione di interviste a campione.

All'esito della verifica verrà redatto un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'Organismo di Vigilanza) che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

2. Adozione e Costruzione del Modello

La Pascucci Opere Pubbliche S.r.l., in coerenza con l'impegno sempre profuso nella creazione e nel mantenimento di un sistema di *governance* aderente ad elevati *standard* etici e, al contempo, con la finalità di garantire un'efficiente gestione dell'attività aziendale nonché della conformità dell'attività

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

dell'impresa alla normativa vigente, ha adottato un Modello di Organizzazione e Gestione in ottemperanza al disposto del Decreto.

Con l'adozione del Modello in oggetto, la Società intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge, nonché rendere più efficace il sistema di *control governance*, con l'obiettivo di minimizzare il rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01.

In particolare, sulla scorta di un'accurata attività di ricognizione e analisi delle possibili "aree a rischio", il Consiglio di Amministrazione della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. ha approvato il presente Modello Organizzativo redatto in base alle Linee Guida di Confindustria. Queste ultime, alle quali si è già fatto *ante* riferimento, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, prevedono le seguenti fasi ai fini della definizione del Modello:

- identificazione dei rischi;
- predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifiche procedure o "protocolli";
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di controllo, nonché previsione di specifici flussi informativi da e per l'Organismo di controllo;
- configurazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La Società, consapevole dell'importanza di adottare un sistema di controllo nella liceità e nella correttezza della conduzione di ogni attività aziendale, garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dai relativi aggiornamenti, nonché in base alle *best practice* di settore, tenendo in debita considerazione anche i pronunciamenti giurisprudenziali relativi alle applicazioni concrete del Decreto.

In particolare, nel corso della stesura *Risk Assessment*, attraverso l'analisi del contesto aziendale, la Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. ha identificato le aree a rischio reato riconducendole, ove possibile, all'"alberatura" dei processi che costituiscono patrimonio della Società. I suddetti processi a rischio sono le aree esposte alla possibile commissione dei reati (e illeciti amministrativi) previsti dal Decreto (la c.d. mappa delle aree a rischio), intesi come ambiti organizzativi o processi nei quali potrebbe astrattamente concretizzarsi la commissione dei reati-presupposto. Contestualmente, secondo quanto previsto dalle

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

Linee Guida di Confindustria, sono state identificate le famiglie di reato-presupposto ritenute rilevanti ai fini del Decreto.

Successivamente, nell'ambito di ciascun processo/area a rischio sono state identificate le cd attività sensibili, ovvero quei sub-processi al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, nonché le funzioni aziendali coinvolte. A fronte delle sopra menzionate attività sensibili si è provveduto ad identificare, descrivere e condividere, con tutti i soggetti chiave dell'organizzazione della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l., quelle che, in astratto, possono essere considerate le potenziali modalità di commissione dei reati presi in considerazione.

Il risultato di tale attività, formalizzato nel *Risk Assessment*, è rappresentato da un documento contenente, per ciascuna delle famiglie di reato astrattamente realizzabili nell'ambito dell'attività della Società, la mappa di tutte i processi/aree a rischio in cui sono riportate le attività sensibili, nonché le relative modalità di attuazione individuate a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo.

Rispetto alle tipologie di reati oggetto di specifico esame, la Società dispone di un complesso di presidi – organizzativi e procedurali – volti ad assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali ed a scongiurare, nei limiti del possibile, il rischio di commissione di tali illeciti.

Prendendo le mosse dalla mappa dei processi/aree a rischio, è stato analizzato il sistema di controlli già esistente al fine di valutarne l'efficacia in relazione alla prevenzione del rischio di commissione del reato (c.d. *as-is analysis*).

Infine, sono state individuate le aree di integrazione e/o rafforzamento nel sistema dei controlli e definite le azioni correttive da intraprendere per il rafforzamento del Sistema di Controllo Interno (c.d. *gap analysis*).

La documentazione completa riferibile all'attività di *Risk Assessment* è archiviata presso la Società e periodicamente aggiornata.

Il Modello dispone:

- la verifica dei comportamenti aziendali e della documentazione per ogni operazione rilevante;
- l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Modello;
- la diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure;

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

- la diffusione, a tutti i livelli aziendali, di specifica formazione sul D.Lgs. 231/01 al fine di ridurre il rischio di incorrere in una o più delle specifiche forme di reato indicate dal medesimo Decreto.

Con apposita delibera il CdA, al fine di dare efficace attuazione al Modello e nel rispetto di quanto previsto dal Decreto, ha nominato uno specifico Organismo di Vigilanza (anche indicato come “OdV”) dotato di autonomia finanziaria e poteri di iniziativa e controllo per garantire il funzionamento, l’efficacia e l’osservanza del Modello.

3. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si rivolgono a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione o controllo della Società, ai dipendenti della stessa, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano per conto ovvero nell’interesse di questa.

Specificamente, dunque, sono considerati quali soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello all’interno della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l.:

- il Consiglio di Amministrazione;
- tutti i dipendenti della Società, i Collaboratori, i Consulenti, i Procuratori dipendenti e non, in quanto soggetti sottoposti all’altrui direzione.

Tutti i destinatari devono rispettare quanto prescritto dal Modello, dalle leggi e dai regolamenti attualmente vigenti.

I soggetti apicali devono, in particolare:

- assicurare l’informazione, la formazione e la sensibilizzazione dei sottoposti sul comportamento da tenere nello svolgimento dell’attività di competenza;
- rispettare il principio di trasparenza nell’assunzione di tutte le decisioni aziendali;
- svolgere funzioni di controllo e supervisione verso i sottoposti. Tale forma di controllo assume particolare rilievo nei confronti di coloro che operano con gli Enti Pubblici, con le *Authorities* e con gli incaricati di pubblico servizio;
- risolvere il contratto con il soggetto terzo qualora si venga a conoscenza di comportamenti e/o procedimenti per i quali è prevista l’applicazione del D.Lgs. 231/2001.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

Sono altresì tenuti al rispetto del Modello i consulenti e i fornitori, ai quali si ritengono estesi i principi e le regole di controllo contenuti nella Parte Speciale in relazione alla specifica area di attività nella quale sono chiamati a operare.

La Società non inizierà alcun rapporto d'affari con i soggetti terzi che non intendono aderire ai principi enunciati dal presente Modello e dal D.Lgs. 231/2001, né proseguirà tali rapporti con chi violi detti principi.

4. Il Codice Etico

Appare da ultimo necessario, al fine di delineare in modo esaustivo la struttura della Società, accennare brevemente alla funzione e al contenuto del c.d. Codice Etico. L'adozione da parte dell'azienda di principi etici rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili ai fini della prevenzione dei reati *ex* D.Lgs. 231/2001 costituisce, infatti, un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti nel Codice Etico della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l., che si integra con le regole di comportamento contenute nel presente Modello, ovvero in un documento ufficiale, voluto ed approvato dal massimo vertice aziendale, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, proprietà, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

PARTE SECONDA

L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO

1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

La normativa in questione impone, onde poter fruire dei benefici previsti dall'adozione ed attuazione del Modello, di affidare ad un organismo dell'ente il compito di vigilare sul funzionamento e sulla osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, attribuendo inoltre al medesimo organismo, ove non già presenti, autonomi poteri di iniziativa e controllo.

La Pascucci Opere Pubbliche S.r.l., tenuto conto delle linee guida sviluppate da Confindustria e della giurisprudenza formatasi in merito, ha ritenuto di affidare tale funzione ad un ODV a composizione monocratica.

2. Generalità e composizione dell'Organismo di Vigilanza della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l.

Ai sensi dell'art. 6 comma 1, lettera b, del decreto legislativo n. 231/2001, il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato a un Organismo di Vigilanza istituito dalla Società e dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni, nonché di adeguata professionalità in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società o dei relativi profili giuridici.

Il CdA nomina l'Organismo di Vigilanza con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale.

Il CdA ha la possibilità di individuare l'Organismo di Vigilanza sia nella forma monocratica che nella forma collegiale.

2.1 Requisiti dei componenti dell'OdV, cause di incompatibilità e responsabilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati di adeguata professionalità, autonomia ed indipendenza e devono adempiere ai propri compiti con la competenza e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico.

Non possono ricoprire la carica di Componente dell'Organismo di Vigilanza:

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 codice civile ovvero coloro che sono stati condannati ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle Società da questa controllate;
- coloro che sono indagati per uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- coloro che sono stati interessati da sentenza di condanna (anche non definitiva) o patteggiamento, per aver commesso uno o più reati previsti dal Decreto.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono responsabili nei confronti della Società nel caso di violazione del dovere di segretezza.

2.2 Nomina, durata e compenso

L'Organismo di Vigilanza è nominato con deliberazione del CdA e resta in carica per tre anni.

All'atto della nomina, lo stesso CdA assicura all'Organismo tutte quelle condizioni di autonomia e continuità di azione previste dal legislatore e ne stabilisce il compenso.

I componenti dell'OdV nominati devono far pervenire al CdA la dichiarazione di accettazione della nomina, unitamente all'attestazione di non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità e l'impegno a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni.

2.3 Sostituzione, decadenza e revoca

In caso di impedimento di uno o più componenti di durata superiore a tre mesi, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza o, in sua vece, il componente più anziano, comunica al CdA l'intervenuto impedimento, al fine di promuovere la sostituzione del membro.

La perdita dei requisiti di eleggibilità o l'avveramento di una o più delle condizioni di ineleggibilità di cui al precedente punto 2.1. comporta la decadenza automatica dalla carica.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

Il CdA, accertata la sussistenza della causa di decadenza, provvede senza indugio alla sostituzione del membro ritenuto inidoneo.

La revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere disposta, soltanto per giusta causa, dal CdA.

3. Risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assicura all'Organismo di Vigilanza la disponibilità delle risorse materiali ed umane necessarie al fine dell'assolvimento dei compiti allo stesso demandati ed, in ogni caso, garantisce all'OdV l'autonomia finanziaria necessaria per lo svolgimento delle attività previste dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/01.

Al fine di svolgere con obiettività e indipendenza la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa basati su un preventivo annuale che viene approvato dal CdA su proposta dell'Organismo stesso.

3.1 Collaboratori

La Società cura e favorisce un'efficiente cooperazione tra l'Organismo di Vigilanza e gli altri organi e funzioni di controllo esistenti presso la Società stessa, ai fini dello svolgimento dei rispettivi incarichi.

L'Organismo, nello svolgimento dei suoi compiti, può avvalersi delle funzioni aziendali che, di volta in volta, vengono dallo stesso individuate.

L'OdV può avvalersi anche di Collaboratori interni (ossia del personale dipendente della Società).

I Collaboratori interni:

- nell'espletamento dell'incarico rispondono gerarchicamente e funzionalmente al solo Organismo di Vigilanza;
- non possono essere impiegati nelle verifiche riguardanti gli enti aziendali di provenienza;
- nello svolgimento del loro incarico godono delle stesse garanzie previste per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo può avvalersi altresì della collaborazione di soggetti terzi/Collaboratori esterni dotati dei requisiti di professionalità e competenza. Questi ultimi devono risultare idonei a supportare l'Organismo stesso nei compiti e nelle verifiche che richiedano specifiche conoscenze tecniche.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

Tali soggetti terzi/Collaboratori esterni, all'atto della nomina, devono rilasciare al Presidente dell'OdV apposita dichiarazione con la quale attestano di possedere tutti i requisiti in precedenza indicati.

Su specifico mandato dell'Organismo di Vigilanza, i Collaboratori interni ed esterni possono procedere anche individualmente alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello. In ogni caso, i risultati delle attività svolte e le conclusioni delle verifiche eseguite devono essere tempestivamente comunicati all'Organismo di Vigilanza che collegialmente ne verbalizza la ratifica.

4. Poteri e Compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti poteri:

- chiedere informazioni in autonomia a tutto il personale dirigente e dipendente della Società, nonché a Collaboratori e Consulenti esterni alla stessa, avendo accesso alla documentazione relativa all'attività svolta nelle aree a rischio;
- ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle aree di rischio;
- proporre eventualmente l'applicazione di sanzioni individuate tra quelle previste dal sistema sanzionatorio in vigore per la prevenzione dei reati *ex D.Lgs. 231/2001*;
- avvalersi, se strettamente necessario, di Consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine;
- verificare e proporre le modifiche ed integrazioni necessarie per l'aggiornamento del Modello.

Nell'ambito di tali generali poteri, l'Organismo di Vigilanza svolge i seguenti compiti:

- effettua periodicamente, di propria iniziativa o su segnalazioni ricevute, verifiche su determinate operazioni o su specifici atti posti in essere all'interno dell'azienda, e/o controlli dei soggetti esterni coinvolti nei processi a rischio. Nel corso di tali verifiche all'Organismo di Vigilanza dovrà essere consentito l'accesso a tutta la documentazione che quest'ultimo ritenga necessaria per l'effettuazione della verifica stessa;
- coordina con l'Amministratore Delegato la formazione necessaria per la divulgazione del Modello e dei protocolli preventivi sulle attività a rischio al personale della Società, nonché ad eventuali Collaboratori esterni in stretto contatto con la Società stessa (in tale attività può essere eventualmente supportato da ulteriori funzioni interne o da Collaboratori esterni);

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

- predisporre e mantiene aggiornata tutta la documentazione inerente il Modello e la documentazione necessaria al fine di garantire il funzionamento del Modello stesso (es. manuali, procedure, istruzioni). Predisporre e tiene aggiornato un apposito quadro sinottico in cui vengono individuati tutti i flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza;
- riceve, da parte dei diversi responsabili aziendali, la documentazione inerente le attività a rischio (ossia le schede di evidenza delle attività a rischio), e la conserva secondo le tempistiche e le modalità disciplinate nel quadro sinottico sopra menzionato;
- conduce ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- raccoglie, formalizza secondo modalità standardizzate e conserva eventuali informazioni e/o segnalazioni ricevute con riferimento alla commissione di reati (effettive o semplicemente sospettate), alle violazioni del Codice Etico o del Modello. Le violazioni commesse vengono sottoposte all'Assemblea dei Soci unitamente ad un'eventuale proposta di sanzione disciplinare;
- interpreta la normativa rilevante e verifica l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- controlla l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dei *database* a supporto dell'attività ex D.Lgs. 231/2001;
- almeno semestralmente redige una relazione scritta dell'attività svolta, del grado in cui il Modello è attuato e di eventuali progetti da attivare per il miglioramento del Modello stesso, e la sottopone all'Assemblea dei Soci.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altro tipo di informazione, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione a comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Codice Etico;
- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza, che valuterà gli eventuali provvedimenti conseguenti, ascoltando l'autore della

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;

- le segnalazioni potranno essere in forma scritta e avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da 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 della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" ("Canale dedicato"), avente duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e quella di risolvere velocemente i casi riguardanti questioni più incerte.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, dalle funzioni aziendali competenti e, in ogni caso, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore Delegato, le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili delle 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 D.Lgs. 231/01;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Al fine di garantire l'indipendenza nell'esecuzione delle attività e la massima possibilità di indagine nell'ambito delle verifiche proprie dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. destina ogni anno con apposita delibera il budget ad attività proprie dell'Organismo di Vigilanza.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

L'importo sarà a disposizione dello stesso Organismo di Vigilanza il quale, nell'ambito delle funzioni allo stesso assegnate, potrà disporre secondo le proprie necessità, previa la sola richiesta scritta che dovrà essere inoltrata dal Presidente dell'OdV agli uffici amministrativi della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l. Rimane il solo obbligo, in capo all'Organismo di Vigilanza, di documentare le spese sostenute una volta concluse le relative attività.

5. Informativa dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito all'attuazione del Modello. Propone inoltre le modifiche e le integrazioni di volta in volta ritenute necessarie.

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza due linee di informative:

- informativa su base continuativa all'Amministratore Delegato;
- informativa, almeno su base semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'informativa avrà ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Pascucci Opere Pubbliche S.r.l., sia in termini di efficacia del Modello;
3. eventuali proposte di adeguamento del Modello.

Gli incontri verranno verbalizzati e le copie dei verbali verranno custodite dall'Organismo di Vigilanza. Stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea delle informazioni riguardanti delle violazioni del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, esso è autorizzato a farlo alla prima Assemblea utile.

Inoltre l'Assemblea dei soci ha adottato alcune forme di tutela nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per evitare rischi di ritorsioni danno per l'attività svolta: in particolare, è stato previsto che ogni atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con i soggetti che compongono l'Organismo di Vigilanza sia sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio stesso e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza l'unanimità di decisione, che sia data adeguata informazione all'Assemblea degli azionisti alla prima occasione utile.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

5.1 Gestione della documentazione

Tutta l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza deve essere opportunamente verbalizzata, anche in forma sintetica.

5.2 Regolamento di funzionamento dell'OdV

Tramite apposito regolamento, l'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento interno (Regolamento dell'OdV).

Il Regolamento e le eventuali modifiche che l'Organismo riterrà necessario apportare nel corso del suo incarico vengono trasmesse al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

PARTE TERZA

FLUSSI INFORMATIVI, DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

1. Nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, comma 2, lett. d), D.Lgs. 231/01 individua, tra le *“esigenze alle quali deve rispondere”* un Modello Organizzativo, l'esplicita previsione da parte di quest'ultimo di *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza”* del Modello stesso.

Detti obblighi informativi rappresentano, evidentemente, uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché, laddove siano stati commessi dei reati, dell'attività di accertamento a posteriori delle cause che ne hanno reso possibile la realizzazione.

Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti nonché i collaboratori della Società e, comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello. Detti soggetti devono segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza non solo quanto indicato nell'ambito nelle singole procedure operative contenute nella Parte Speciale del Modello, ma anche quanto specificatamente prescritto dall'Organismo di Vigilanza.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, può (anche in via generale) richiedere ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori la comunicazione, anche periodica, di informazioni e documenti, fissandone le relative modalità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, mette a disposizione di quest'ultimo informazioni, atti e documenti relativi allo svolgimento dei rispettivi uffici, purché inerenti alle funzioni dell'Organismo stesso.

Il Consiglio di Amministrazione provvede, in ogni caso, a trasmettere all'Organismo di Vigilanza il sistema delle deleghe e delle procure adottato, ed ogni successiva modifica dello stesso.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni di legge e a quelle contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 c.c.

A tal riguardo, si segnala che la Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di *“Disposizioni per la tutela*

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha introdotto tre nuovi commi all'interno dell'articolo 6 del d.lgs. 231/2001.

Il comma 2 bis del suddetto articolo, in particolare, prevede che *"I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate."

Al fine di rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di eventuali comportamenti contrari al Modello, alla legge o alla regolamentazione interna, la Società ha pertanto adottato la Procedura "Whistleblowing", che prevede sistemi che consentono a chiunque di segnalare gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza e definisce il processo di gestione delle segnalazioni circostanziate.

Attraverso le disposizioni previste nella Procedura "Whistleblowing", ed in coerenza con le indicazioni contenute nella citata Legge 179/2017, la Pascucci Opere Pubbliche Srl assicura massima tutela e riservatezza per il segnalante e, nello stesso tempo, protezione dalle segnalazioni diffamatorie.

Per il dettaglio circa le modalità di invio della segnalazione e il relativo trattamento della stessa si rimanda alla specifica procedura sopra menzionata.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

I soggetti tenuti ad effettuare le predette segnalazioni possono, inoltre, trasmettere all'Organismo di Vigilanza indicazioni e suggerimenti relativi all'attuazione, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie e valuta tutte le predette segnalazioni nonché quelle provenienti da terzi che siano in rapporto con la Società.

È rimesso all'Organismo di Vigilanza e alla sua discrezionalità la valutazione, sulla base delle segnalazioni ricevute, delle iniziative da assumere.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta – anche mediante e-mail – ed indirizzate all'Organismo di Vigilanza, nella persona del suo Presidente.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, sono stati previsti i seguenti canali:

- pec

- Casella di posta elettronica fabrizio_muzzini@virgilio.it

- Posta ordinaria all'indirizzo via Claudio Villa n. 71, 00128 Roma.

L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e dei terzi, assicurando l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati ed ascoltando quest'ultimo, ove ritenuto opportuno.

Nel caso di segnalazioni infondate, se effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello Organizzativo.

Nella medesima direzione, la legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"* ha introdotto tre nuovi commi all'interno dell'art. 6 D.Lgs. 231.

In particolare, è consentito a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare segnalazioni circostanziate (dunque, precise e concordanti) di condotte costituenti reati o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali devono risultare idonei a garantire l'anonimato ovvero la riservatezza dell'identità del segnalante. Sono nulle, pertanto, tutte le misure ritorsive o discriminatorie, dirette ed indirette, adottate nei confronti del segnalante (p.e. il licenziamento ritorsivo ed il mutamento di mansioni).

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

Ai fini di una corretta gestione la norma prevede, inoltre, l'irrogazione di sanzioni nei confronti di chi violi tali misure di tutela ovvero effettui segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Si potrà prevedere con apposita procedura l'istituzione di "canali informativi dedicati" con la duplice funzione di facilitare il flusso di segnalazioni/informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e di risolvere prontamente i casi dubbi.

2. Nei confronti del Consiglio di Amministrazione

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione, su base continuativa, le informazioni in ordine all'esercizio delle proprie funzioni, secondo le modalità previste dal Modello stesso.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza:

- a) se richiesto e, comunque, con cadenza trimestrale, riferisce al Consiglio di Amministrazione le informazioni relative a: (i) l'attuazione del Modello; (ii) l'esercizio delle proprie funzioni nei confronti di dirigenti, dipendenti e collaboratori della Società e, in particolare, in ordine all'osservanza, da parte di questi, del Modello stesso;
- b) se richiesto e, comunque, con cadenza trimestrale, riferisce per iscritto al Consiglio di Amministrazione le informazioni relative a: (i) l'attuazione del Modello; (ii) l'esercizio delle proprie funzioni e, in particolare, all'osservanza del Modello stesso da parte di tutti i destinatari;
- c) se richiesto e, comunque, con cadenza semestrale riferisce per iscritto al Consiglio di Amministrazione in ordine all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello, le verifiche effettuate e le relative risultanze, nonché i procedimenti sanzionatori attivati con i relativi esiti.

Il Consiglio d'Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza.

3. Nei confronti degli apicali e dei Dipendenti

Il presente Modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti dall'Organismo di Vigilanza d'intesa con l'Amministratore Delegato, tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che l'azienda ha ritenuto di darsi.

In particolare, si prevede:

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

- una nota informativa interna rivolta a tutto il personale ed ai vertici aziendali, nella quale vengono illustrati i punti cardine del D.Lgs. 231/2001 e la sintesi del Modello adottato dalla Pascucci Opere Pubbliche S.r.l.;
- adeguata informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni concernenti il sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, definisce programmi di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

È cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'attuazione del piano di formazione, anche effettuando controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.

4. Nei confronti dei Consulenti

L'Azienda provvede a informare i Consulenti che operino in aree con attività a rischio, della esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali, nonché in caso di violazione dei principi etici generali cui devono uniformarsi nei rapporti commerciali con la Società.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

PARTE QUARTA

SISTEMA DISCIPLINARE

1. Obiettivi del sistema disciplinare

Come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo alla Società, in quanto tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società la quale, con l'adozione del presente Modello, persegue l'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del patrimonio aziendale e della propria immagine nel mercato.

2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche applicabili ai soggetti che hanno posto in essere la condotta saranno commisurate alla gravità delle condotte e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
- rilevanza degli obblighi violati, con particolare riguardo alle disposizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione dei relativi infortuni;
- entità del danno cagionato alla Società ed eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Nel caso in cui, con una sola condotta, siano state commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

della tipologia prevista.

I principi di tempestività ed immediatezza devono guidare l'irrogazione della sanzione disciplinare, a prescindere dall'esito di un eventuale giudizio penale.

2.1 Ambito di applicazione e condotte rilevanti

Da quanto previsto espressamente degli articoli 5, lettera b) e 7 del D.Lgs. 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), in via esemplificativa e non esaustiva, i Quadri e gli Impiegati dipendenti della Società sono sanzionabili in caso di:

- a) mancato rispetto dei principi, protocolli e procedure indicati nel Modello;
- b) mancata, incompleta o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure e protocolli aziendali in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità delle attività espletate;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali di riferimento ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- d) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- e) violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e al "Sistema di Deleghe e Procure", ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- f) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa, nonché false o infondate segnalazioni, fatta salva la buona fede, relative a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- g) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

- h) se di loro competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e prescrizioni componenti il Modello;
- i) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini: una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, una lesione qualificabile come gravissima ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p. ovvero la morte di una o più persone incluso l'autore della violazione.

3. Sanzioni applicabili

Per le condotte previste nel precedente punto, i Quadri e gli Impiegati dipendenti della Società, in riferimento ai canoni generali di irrogazione delle sanzioni di cui paragrafo 5.3., sono sanzionati con i seguenti provvedimenti disciplinari applicati in base alla gravità della violazione:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore a quattro ore di paga base e contingenza o minimo di stipendio e contingenza;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- e) licenziamento senza preavviso.

Nel caso in cui risultasse che i dipendenti sopra indicati siano forniti di mandato con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione di una sanzione più grave rispetto a quella della multa comporterà la revoca automatica della procura stessa.

3.1 Richiamo verbale

Verrà irrogata la sanzione del richiamo verbale nelle seguenti ipotesi:

- a) nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o delle procedure e prescrizioni previste dal Modello;
- b) recidiva nei casi non aventi rilevanza esterna di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o delle procedure e prescrizioni previste dal Modello e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

3.2 Richiamo scritto

Verrà comminata la sanzione del richiamo scritto nell'ipotesi di recidiva nei casi aventi rilevanza esterna di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni di cui al precedente paragrafo 5.3. e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

3.3 Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del richiamo scritto, la multa verrà applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minacciare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. Di seguito, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, sono elencati alcuni esempi di condotte sanzionabili:

- a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti o anomali di cui si ha prova diretta e certa;
- b) la reiterata inosservanza degli "iter" procedurali descritti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;
- c) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

3.4 Sospensione della retribuzione

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione verrà inflitta, sino ad un massimo di 10 giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, anche quando vengano poste in essere gravi violazioni di procedure e prescrizioni tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- a) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al Sistema di Deleghe e Procure attribuite con riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

- b) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e delle prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- c) false o infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- d) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

3.5 Licenziamento senza preavviso

Ove le mancanze risultassero così gravi da rendere impossibile la continuazione, seppur provvisoria, del rapporto lavorativo (c.d. giusta causa), verrà inflitta la sanzione del licenziamento senza preavviso. Di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano alcune ipotesi:

- a) violazione dolosa o colposa di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta delle stesse realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali di riferimento ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- c) mancata, incompleta o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure ed ai protocolli aziendali in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità delle attività espletate;
- d) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente articolo la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

4. Struttura del sistema disciplinare nei confronti dei Dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile. I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, in:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento per mancanze.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

4.1 (segue) Nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal contratto in essere.

Quale specifica sanzione disciplinare, in considerazione della violazione del vincolo fiduciario che presiede alla natura del rapporto dirigenziale, è prevista la possibilità del licenziamento del dirigente.

I provvedimenti disciplinari verso i dirigenti sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dal Presidente su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

Dell'emanazione di provvedimenti disciplinari verso i dirigenti deve essere informato il Consiglio di Amministrazione.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

4.2 (segue) Nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazioni commesse da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, si applicheranno adeguati provvedimenti, che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura orale;
- censura scritta a verbale;
- segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

4.3 (segue) Nei confronti di Consulenti

Le violazioni, da parte dei soggetti terzi Consulenti dell'azienda, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni.

5. Procedimento sanzionatorio

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del presente Modello.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni e/o delle misure di tutela previste dal sistema disciplinare consta delle seguenti fasi:

- PREISTRUTTORIA**, fase che viene attivata dall'Organismo di Vigilanza a seguito di rilevazione o segnalazione di presunta violazione del Modello con l'obiettivo di accertarne la sussistenza;
- ISTRUTTORIA**, fase in cui si procede alla valutazione della violazione, alla contestazione e alla individuazione del provvedimento disciplinare o misura di tutela da proporre all'Organo od al soggetto che ha il compito di decidere in merito.

In questa fase intervengono:

- ◆ L'Amministratore Delegato per le violazioni al Modello commesse dai lavoratori dipendenti di ogni ordine e grado, dai prestatori parasubordinati e dagli stagisti;
- ◆ il responsabile del contratto per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa

c. **DECISIONE**, fase in cui viene stabilito l'esito del procedimento e il provvedimento disciplinare e/o la misura di tutela da comminare.

In questa fase l'Amministratore Delegato interviene:

- ◆ per le violazioni al Modello commesse dai lavoratori dipendenti di ogni ordine e grado, dai prestatori parasubordinati e dagli stagisti;
- ◆ per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti d'affari con la Società.

d. **IRROGAZIONE** del provvedimento e/o della misura di tutela.

Il procedimento sanzionatorio tiene conto:

1. delle norme del codice civile in materia societaria, di lavoro e contrattualistica;
2. della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 Legge n. 300/70;
3. dello Statuto di della Pascucci Opere Pubbliche S.r.l.;
4. dei vigenti poteri di rappresentanza e di firma sociale e delle funzioni attribuite alla struttura aziendale;
5. della necessaria distinzione e contrapposizione dei ruoli tra soggetto giudicante e soggetto giudicato.

Al fine di garantire l'efficacia del presente Sistema disciplinare, il procedimento sanzionatorio deve concludersi entro 60 giorni dalla contestazione delle violazioni.

Per i soggetti terzi il termine è esteso a 90 giorni.

Ogni violazione del Modello o delle procedure ivi stabilite, da chiunque commessa, deve essere comunicata per iscritto all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, nel corso degli accertamenti da espletare, garantisce la riservatezza del soggetto nei cui confronti si procede.

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
1	11.12.2023	Emissione Operativa