



MODELLO ORGANIZZATIVO

DI GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs 231/01

- Parte Generale -

www.pessinacostruzioni.it

MILANO 20147, VIA M. NIZZOLI, 4 TEL. 02.48334.1 FAX 02.48302245;
ROMA 00192 VIA DEI GRACCHI, 126 TEL. 06.3242830–FAX 06.3242983

e-mail Organismo di Vigilanza - OdV: odvpessina@yahoo.it

Il Consiglio di Amministrazione della

Pessina Costruzioni S.p.A

nella riunione del 13/02/2018

visto l'articolo 6, comma 3, del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231,

delibera

l'adozione del seguente Modello Organizzativo.

Indice

❖ PARTE GENERALE:

1. Descrizione del quadro normativo.....	4
1.1 Premessa.....	4
1.2 Soggetti interessati e natura della responsabilità.....	5
1.3 Tipologia di reati dal cui verificarsi dipende la responsabilità amministrativa della società.....	5
1.4 Necessità che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della società perché sorga la responsabilità amministrativa di quest'ultima.....	6
1.5 Apparato sanzionatorio.....	6
1.6 Reati commessi all'estero.....	7
1.7 Procedimento di accertamento dell'illecito.....	8
1.8 Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	8
1.9 Codici di comportamenti e linee guida di settore.....	9
2. Elementi del modello di <i>governance</i> e dell'assetto organizzativo generale della società'	10
2.1 La storia, le attività, l'organizzazione ed i riconoscimenti.....	10
2.2 Informazioni generali.....	12
2.3 Modello di <i>governance</i> di Pessina Costruzioni S.p.A.....	12
2.4 Assetto organizzativo di Pessina Costruzioni S.p.A.....	13
3. Modello di organizzazione, gestione e controllo di Pessina Costruzioni S.p.A.	14
3.1 Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Pessina Costruzioni.....	14
3.2 Destinatari del Modello.....	15
3.3 Estensione del Modello nell'ambito del Gruppo, di Joint Ventures, ATI, etc.....	15
4. L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.....	16
4.1 L'Organismo di Vigilanza – (OdV).....	16
4.2 Cause di ineleggibilità e decadenza:.....	17
4.3 L'Organismo di Vigilanza di Pessina Costruzioni S.p.A.....	18
4.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	19
4.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi.....	20
4.6 Invio delle segnalazioni – Raccolta e conservazione delle informazioni.....	22
4.7 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	23
4.8 Compensi.....	23
5. Il Sistema Disciplinare.....	24
5.1 Funzione del sistema disciplinare.....	24
5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati.....	24
5.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni.....	25
6. Diffusione del Modello e piano di formazione	27
6.1 Premessa.....	27
6.2 Comunicazione e formazione.....	27
6.3 Dipendenti e componenti degli organi sociali.....	28
6.4 Altri destinatari.....	28
6.5 Attività di formazione.....	28
7. Adozione del modello e criteri di aggiornamento ed adeguamento	29
7.1 Verifiche e controlli sul Modello.....	29
7.2 Aggiornamento ed adeguamento.....	29

Altri documenti facenti parte del presente Modello Organizzativo:

- ❖ CODICE ETICO
- ❖ MODELLO ORGANIZZATIVO – PARTE SPECIALE

1. Descrizione del quadro normativo

1.1 Premessa.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs 231/2001” o “D.Lgs n. 231 del 2001”), ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti.

Secondo tale disciplina le Società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio della Società stessa, da parte degli amministratori o dai dipendenti.

Le Società possono, peraltro, adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; modelli i cui principi possono essere rinvenuti nelle Linee Guida predisposte da Confindustria¹ e per il settore delle costruzioni, nel Codice di Comportamento di ASSIMPREDIL ANCE.

In relazione a ciò, Pessina Costruzioni SpA (di seguito la “Società”) ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo con l’obiettivo di adeguarsi alle previsioni del D.Lgs n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni.

Pessina Costruzioni S.p.A ha sempre ritenuto fondamentale nel delineare la propria organizzazione, assicurare la conformità ai criteri e requisiti di buona organizzazione sanciti da norme internazionalmente riconosciute quali:

- ✓ la UNI EN ISO 9001: per la qualità dei prodotti/servizi erogati
- ✓ la BS OHSAS 18001: per la sicurezza dei lavoratori all’interno del luoghi di lavoro.
- ✓ la ISO 14001: per la gestione degli aspetti/impatti ambientali

La conformità alle normative sopra indicate è certificato dal RINA S.p.A. un organismo di certificazione indipendente accreditato ACCREDIA e riconosciuto anche in ambito internazionale.

In piena coerenza con quanto sopra indicato, anche per l’istituzione del presente modello organizzativo la Pessina Costruzioni S.p.A, ha voluto conformarsi a delle linee guida riconosciute. In questo caso si è preso come riferimento le Linee Guida predisposte da Confindustria e al Codice di Comportamento approvato dall’Associazione di Categoria delle Imprese Edili, ASSIMPREDIL-ANCE. Quest’ultimo è stato riconosciuto da parte del Ministero della Giustizia un parere di idoneità ed adeguatezza alle finalità sancite dal articolo 6 comma 3 del D.Lgs 231/01.

La struttura organizzativa aziendale è descritta all’interno del proprio organigramma e nella procedura Org.00 Organigramma e mansionario. In ambito di sicurezza i dettagli organizzativi sono riportati all’interno del DVR.

L’attività di analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare i processi a rischio e le possibili modalità di commissione dei reati previsti dal D.Lgs n. 231 del 2001. Successivamente, tali modalità commissive sono state tradotte in attività sensibili cui applicare gli standard di controllo.

La definizione e l’adozione del Modello, la cui struttura è di seguito brevemente descritta:

Parte Generale:

Comprende una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- alla realtà aziendale (sistema di governance e assetto organizzativo di Pessina Costruzioni S.p.A);
- all’individuazione e nomina dell’Organismo di vigilanza di Pessina Costruzioni, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del modello;
- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del modello;

Parte Speciale:

Comprende una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa degli enti ed alle modalità commissive tipiche di questi reati
- ai processi/attività sensibili e relativi standard di controllo per i reati che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività

Codice Etico:

Contiene i principi di legittimità, congruità, trasparenza e verificabilità sui quali cui Pessina Costruzioni S.p.A. intende improntare la propria condotta e quella delle società controllate.

1.2 Soggetti interessati e natura della responsabilità.

Nel mese di settembre 2000 il legislatore italiano ha delegato il Governo ad adottare un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità degli enti organizzati tra i quali le persone giuridiche e le società. Tale disciplina è stata introdotta nel nostro ordinamento con la promulgazione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il "D.Lgs. 231/2001") che ha sancito l'introduzione della responsabilità "amministrativa" degli enti associativi (società, consorzi, altre entità fornite e prive di personalità giuridica, associazioni) dipendente dalla commissione – o dalla tentata commissione – di talune fattispecie di reati (c.d. "reati-presupposto") da parte di un esponente dell'ente nell'interesse o a vantaggio dello stesso.

In particolare, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001).

La responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001, sebbene formalmente denominata come "amministrativa" dal legislatore, ha – secondo l'interpretazione prevalente – natura sostanzialmente penale in quanto:

- è derivante dalla commissione di un reato;
- viene accertata dal giudice penale nell'ambito del procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del reato;
- comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, per determinate fattispecie di reati-presupposto, nei casi più gravi).

La responsabilità dell'ente è autonoma rispetto a quella individuale della persona fisica autrice della violazione e la relativa sanzione applicata a carico dell'ente si cumula a quella comminata alla persona fisica in conseguenza della violazione.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 Tipologia di reati dal cui verificarsi dipende la responsabilità amministrativa della società.

I reati per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del D.Lgs.231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso – possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la pubblica amministrazione (quali corruzione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di criminalità informatica (quali contraffazione documenti informatici, accesso abusivo a sistemi informatici o telematici, detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, intercettazioni, impedimenti o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di informazioni, dati e programmi, informatici o di sistemi informatici e telematici e frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica, richiamati dall'art. 24-bis D.Lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (quali associazione a delinquere, anche finalizzata a commettere delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, associazione di tipo mafioso, scambio elettorale politico-mafioso, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, sequestro di persona, illegale fabbricazione, introduzione, vendita o cessione di armi da guerra o di parti di esse, richiamati dall'art. 24-ter D.Lgs. 231/2001).
- delitti contro la fede pubblica (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo ovvero contraffazione, alterazione o uso di marchi e brevetti), richiamati dall'art. 25-bis D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria ed il commercio (quali turbata libertà dell'industria o del commercio, illecita concorrenza con minaccia o violenza, frodi contro le industrie nazionali e nell'esercizio del commercio, vendita di sostanze alimentari non genuine, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando il titolo di proprietà intellettuale,

- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari, richiamati dall'art. 25-bis1 D.Lgs. 231/2001);
- reati societari (quali false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'Assemblea, richiamati dall'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001);
 - delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater D.Lgs. 231/2001);
 - delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall'art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001);
 - delitti contro la personalità individuale (quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, richiamati dall'art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001);
 - reati in materia di abusi di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001); reati transnazionali richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001";
 - delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (richiamati dall'art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);
 - delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (richiamati dall'art. 25-octies D.Lgs. 231/2001);
 - delitti in materia di violazione del diritto d'autore (quali la messa a disposizione del pubblico attraverso reti telematiche di opere di ingegno protette ovvero la riproduzione abusiva di software e di opere destinate al circuito radiotelevisivo e cinematografico, richiamati dall'art. 25-novies D.Lgs. 231/2001);
 - delitti in materia di intralcio alla giustizia (quali l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, richiamati dall'art. 25-Decies D.Lgs. 231/2001).

1.4 Necessità che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della società perché sorga la responsabilità amministrativa di quest'ultima.

Quando legali rappresentanti, amministratori, dirigenti o anche semplici dipendenti (o, in taluni casi, collaboratori) commettono uno dei reati previsti dal Decreto, allora per il reato commesso è responsabile anche la società.

La condotta illecita dev'essere, però, realizzata nell'interesse o a vantaggio della società.

Questo significa che essa deve essere oggetto:

- di una verifica *ex ante*, allo scopo di accertare se la persona fisica abbia agito nell'interesse della società (pur non avendo determinato, in termini di risultato concreto, alcun vantaggio a favore di essa);
- di una verifica *ex post*, allo scopo di accertare se la persona fisica (che abbia o meno agito nell'interesse della società) abbia procurato un vantaggio alla stessa.

La società risponde, infatti, solo degli illeciti amministrativi dipendenti da reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

Tanto che il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede espressamente che, in caso di rottura dello schema di immedesimazione organica - quando, cioè, la persona fisica abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi -, in capo alla società non sorge alcuna responsabilità. E ciò anche se, per ipotesi, essa avesse casualmente tratto un vantaggio dalla condotta illecita.

1.5 Apparato sanzionatorio

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni a carico della società:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;

- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (reati contro la pubblica amministrazione, delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti di criminalità organizzata, delitti contro la fede pubblica, delitti contro l'industria e il commercio, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, delitti contro la personalità individuale, delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, delitti in materia di violazione del diritto d'autore, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci, taluni reati transnazionali) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

1. la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti.

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001.

Nelle ipotesi di tentativo di commissione dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà.

1.6 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa del D.Lgs 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D.Lgs 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni del D.Lgs 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la Società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

Se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.7 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità amministrativa degli enti, oltre che derivare dalla commissione di un reato, viene altresì accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 D.Lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, D.Lgs. 231/2001).

1.8 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società adottati dagli enti al fine di prevenire la realizzazione dei reati-presupposto da parte degli esponenti (apicali e sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi) dell'ente.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria *“colpa organizzativa”*, ossia dal non avere predisposto misure idonee (adeguati modelli di organizzazione, gestione e controllo) a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta. In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

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

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

1. la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
2. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Sarà l'autorità giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

1.9 Codici di comportamenti e linee guida di settore

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001; di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo. Inoltre anche ASSIMPREDIL ANCE ha istituito un apposita linea guida definita nel proprio Codice Comportamento poi approvato dal Ministero della Giustizia.

In particolare, le Linee guida di cui sopra forniscono le seguenti indicazioni principali:

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione le fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria, sono:

1. con riferimento ai reati dolosi:
 - codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche; poteri autorizzativi e di firma; sistema di controllo di gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione;
2. con riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro:
 - codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
 - struttura organizzativa; formazione e addestramento; comunicazione e coinvolgimento; gestione operativa;
 - sistema di monitoraggio della sicurezza.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione, azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni – segregazione - (nessuno può 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.
- Individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- Obblighi di informazione da e verso l'organismo di vigilanza.

Il codice di comportamento emanato dall'Associazione Nazionale Costruttori Edili (ASSIMPREDIL-ANCE) definisce una linea guida per il settore edile, che gli aderenti possono adottare per i propri modelli di organizzazione, gestione e controllo (Codice di Comportamento delle imprese di costruzione ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231). In particolare, il Codice di Comportamento ASSIMPREDIL - ANCE nella prima parte definisce e suggerisce dei principi generali da trattare nell'ambito del codice etico, nella seconda parte tratta più nello specifico i modelli di organizzazione, gestione e controllo. In tale ambito, ASSIMPREDIL-ANCE identifica quali obiettivi del modello:

- l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati di cui al D.Lgs.

231/2001;

- la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- la previsione di un sistema di informazione puntuale, tempestiva e veritiera all'interno dell'ente;
- la previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie che appaiono idonee a prevenire la commissione dei reati;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. Elementi del modello di *governance* e dell'assetto organizzativo generale della società'

2.1 *La storia, le attività, l'organizzazione ed i riconoscimenti*

La Società, fondata 52 anni or sono dallo scomparso Presidente Geom. Carlo Pessina ha sicuramente scritto, con la viva testimonianza delle plurime e diversificate opere edili ed infrastrutturali realizzate, alcune tra le più rilevanti e significative pagine di storia dell'edilizia italiana ed internazionale.

Una storia che ancora oggi prosegue e dinamicamente si rinnova, scritta dal Geom. Massimo Pessina, attuale Presidente del C.d.A. nonché uno degli Amministratori Delegati della Società, personalità che sintetizza con grande concretezza un mix di tradizione, di validante esperienza settoriale e di imprenditoria contraddistinta da una continua volontà innovativa e speculare alle esigenze del mercato.

Nata come Società a responsabilità limitata nel 1954, trasformata nel 1955 in Società in accomandita semplice, è Società per Azioni come Impresa Pessina S.p.A. dal 1972. Dall'agosto 1988 l'esercizio dell'attività industriale della Società è stato conferito alla Pessina Costruzioni S.p.A. nell'ambito di un adeguamento del gruppo in considerazione delle nuove esigenze del mercato ed in funzione della regolamentazione del mercato unico europeo, entrato in vigore nel 1992.

In questi 52 anni di attività, al continuo cambiamento delle condizioni al contorno esterne, la Società ha risposto con un flessibile e progressivo cambiamento interno: la crescita nelle proprie competenze professionali è avvenuta in parallelo al miglioramento dell'Organizzazione, all'incremento delle risorse umane, delle attrezzature ed all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, con il rinnovo dei mezzi e la specializzazione della mano d'opera .

In virtù della sapiente guida del proprio Management, intrattiene relazioni con le maggiori Istituzioni Finanziarie, italiane ed estere.

La missione aziendale è quella di costruire grandi opere in grado di generare valore aggiunto per gli stakeholders societari senza far mancare il rispetto dei valori sociali, della sicurezza e dell'ambiente.

Oggi la Pessina Costruzioni S.p.A è anche impegnata nella realizzazione di rilevanti contratti di tipo EPC: dal finanziamento alla costruzione, è si occupa del progetto nella sua interezza, curando personalmente ogni fase e orientandosi al risultato con rapidità ed efficacia.

La Società può svolgere la propria attività sia in via diretta, sia attraverso l'assunzione di partecipazioni, anche azionarie, in imprese, in associazioni anche temporanee di imprese, in consorzi, in Joint Venture ed in iniziative avente oggetto analogo od affine o comunque connesso al proprio.

La Società può inoltre assumere partecipazioni in altre società simili e non, in consorzi ed associazioni, nonché assumere e curarne la gestione; accendere c/c anche passivi ed allo scoperto presso istituti bancari, nonché rilasciare qualsiasi tipo di garanzie e fidejussioni anche ipotecarie, nell'interesse sia proprio che di terzi, compiere in genere qualsiasi operazione commerciale, industriale, finanziaria ritenuta utile al conseguimento degli scopi sociali.

La qualifica SOA:

La Pessina Costruzioni S.p.A opera in tutti i settori dell'edilizia civile (Settore EA28 a e b), industriale e stradale ed è in possesso dell'Attestazione di Qualificazione all'Esecuzione di Lavori Pubblici per prestazioni di progettazione e costruzione rilasciato dall'Organismo di Attestazione CQOP S.p.A.

- OG01 EDIFICI CIVILI E INDUSTRIALI
- OG02 RESTAURO E MANUTENZIONE
- OG03 STRADE, AUTOSTRADE, PONTI, VIADOTTI
- OG06 ACQUEDOTTI, GASDOTTI, OLEODOTTI
- OG11 IMPIANTI TECNOLOGICI
- OS03 IMPIANTI IDRICO-SANITARI
- OS28 IMPIANTI TERMICI E DI CONDIZIONAMENTO
- OS30 IMPIANTI INTERNI ELETTRICI/TELEFONICI.

Il sistema di gestione per la qualità, sicurezza ed ambiente e responsabilità sociale:

Tra le prime società edili ad aver adottato un Sistema di Assicurazione della Qualità certificato in accordo alla Norma UNI EN ISO 9002-94, oggi Pessina Costruzioni vanta un proprio Sistema di Gestione integrato per la Qualità, Sicurezza ed Ambiente (QHSE).

Il sistema di gestione è stato istituito garantendone la conformità agli attuali standard riconosciuti al livello nazionale ed internazionale quali:

- ❖ la **UNI EN ISO 9001**, per il sistema di gestione per la qualità
- ❖ la **BS OHSAS 18001**, per il sistema di gestione per la sicurezza
- ❖ la **UNI EN ISO 14001**, per il sistema di gestione per l'ambiente
- ❖ la **SA 8000 – 2014**, per il sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Riconoscimenti di enti terzi:

Rating di Legalità a 3 stelle:

La Pessina Costruzioni ha ricevuto l'attribuzione del Rating di Legalità con il punteggio di 3 Stelle, il migliore punteggio conseguibile. Il Rating di Legalità è stato introdotto nell'ordinamento Italiano allo scopo di promuovere la diffusione dei principi etici nell'ambito delle attività imprenditoriali e prevenire comportamenti aziendali illeciti. L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) in raccordo con i Ministeri della Giustizia e dell'Interno, nel novembre 2012 ne ha deliberato il Regolamento. Il rating di valutazione viene attribuito sulla base delle informazioni riferite all'Azienda, che vengono verificate tramite controlli incrociati con i dati in possesso delle pubbliche amministrazioni coinvolte al controllo: Ministero degli Interni, Ministero della Giustizia, ANAC, Commissione Consultiva.

Riconoscimenti organizzativi:

Il sistema di gestione ha ottenuto la certificazione di un Organismo di Certificazione di parte terza, (il RINA S.p.A), accreditato e riconosciuto sia in ambito nazionale che estero. Il Rina S.p.A è tra i primi enti di certificazione nazionali ed è presente sul mercato da oltre 150 anni.

Riconoscimenti di sito – cantiere:

Per quanto riguarda il tema della tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre alla certificazione BS OHSAS 18001, un altro risultato concreto dell'attenzione societaria su questo tema, è sicuramente l'ottenimento del "Bollino Blu" per il Cantiere del Nuovo Complesso Ospedaliero di Vimercate.

Questo riconoscimento è stato il primo in Italia per dimensione di cantiere e per durata del periodo di mantenimento.

L'attestazione del "Bollino Blu" è rilasciata, unicamente nel territorio di Milano, Lodi Monza e Brianza, a seguito di una valutazione collegiale da parte degli enti

- ESEM,
- Comitato Paritetico Territoriale
- Cassa Edile

L'attestazione è riferita all'accertamento dell'esistenza di meritevoli condizioni di salute, sicurezza e regolarità contributiva presso i cantieri presi in esame. L'iter di riconoscimento del bollino blu, ora denominato "**Cantiere di Qualità**" è in corso anche in tutti cantieri istituiti nel territorio di Milano, Lodi Monza e Brianza. L'ottenimento di questi riconoscimenti può essere ritenuto nei fatti, una validazione da parte di enti terzi, sull'efficacia e validità dell'organizzazione intrapresa nei cantieri per la salvaguardia della sicurezza.

2.2 Informazioni generali

Ragione sociale	PESSINA COSTRUZIONI SpA
Unità operativa	Sede direzionale: Milano, Via Nizzoli 4 Filiale: Roma, Via dei Gracchi 126
Telefono	02 483341
Fax	02 48302245
@mail	<u>impresa@pessinacostruzioni.it</u>
OdV mail	<u>odvpessina@yahoo.it</u>
Sito Internet	<u>www.pessinacostruzioni.it</u>
Settore attività	Imprese di costruzione e manutenzione
Campo di Applicazione	Progettazione, Costruzione, Ristrutturazione e Manutenzione di Opere di Ingegneria Civile, Industriale Ed Infrastrutturale; Restauro e Manutenzione di Beni Immobili Sottoposti a Tutela ai Sensi Delle Disposizioni in Materia Dei Beni Culturali
Certificazioni acquisite	UNI EN ISO 9001; BS OHSAS 18001; ISO 14001; SA 8000 SOA (OG1; OG2; OG3; OG11; OS3, OS 28, OS30); RATING di LEGALITA' 3 stelle
Posizione Geografica	45° 27' 31.95" N 9° 07' 55.69" E
Datore di Lavoro	Dott. Guido Stefanelli
Procuratore Speciale in ambito Sicurezza ed Ambiente	Dott. E. Olivieri
RSPP	Dott. E. Olivieri

2.3 Modello di governance di Pessina Costruzioni S.p.A.

La Società è dotata di un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di due membri ad un massimo di sette membri.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, e più segnatamente gli sono conferite tutte le facoltà per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali che non siano per legge o dallo statuto, in modo tassativo, riservato all'Assemblea dei soci. Il Consiglio di Amministrazione può deliberare la delega di proprie attribuzioni determinando i limiti della stessa nel rispetto comunque dell'art. 2381 c.c. ed il conferimento di speciali incarichi a singoli amministratori. Gli organi destinatari di deleghe riferiscono al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, come previsto dall'art. 2381, comma 5, c.c.

Il Collegio Sindacale nominato ed operante ai sensi di legge, si compone di tre membri effettivi, tra i quali il Presidente dell'organo, e di due supplenti. Al Collegio Sindacale spettano le attribuzioni di legge. Il controllo contabile è esercitato dal collegio sindacale.

Nota: Ulteriori informazioni sul modello di governance sono rinvenibili nello statuto societario medesimo del 23.10.2006, e nei verbali di CdA del 10.05.2007, 10.07.2007 e 29.09.2008.

2.4 Assetto organizzativo di Pessina Costruzioni S.p.A.

L'assetto organizzativo di vertice della Società è strutturato come segue:

All'Amministratore Delegato riferiscono:

- Le primarie funzioni aziendali tra cui:
 - Commerciale e Gare
 - Direzioni Tecniche Operative
 - Approvvigionamento
 - Amministrazione e Finanza
 - Risorse Umane

- Le funzioni aziendali "di staff" tra cui:
 - Rappresentate della Direzione cui rispondono: Servizi Informativi e i Sistemi di Gestione Qualità, Sicurezza, Ambiente
 - Segreteria di Direzione
 - Concessioni – Project Financig
 - Consulenze legali e tecniche

All'area Commerciale fanno capo:

- I commerciali Italia/estero;
- L'area gare/offerte - preventivi

Alle Direzioni Tecniche Operative fanno capo:

- Le funzioni gerarchiche di gestione delle commesse cantieri: Project Manager, Direttori tecnici di cantiere, Capi Cantiere, Assistenti, Operatori
- La direzione tecnica impianti. A quest'ultima fanno capo le funzioni gerarchiche di gestione degli impianti

All'area Acquisti fa capo la gestione delle attrezzature.

All'area Amministrazione Finanza e Controllo fanno capo:

- L'area contabilità e pagamenti
- Controllo di gestione
- Bilancio e fiscalità
- Gestioni società partecipate/affari societari
- Assicurazioni

All'area Risorse Umane fa capo lo studio paghe esterno.

Nel documento ORG.00 – Organizzazione e mansionario, sono riportati i dettagli organizzativi e le descrizioni di ogni area/funzione aziendale.

Organizzazione del Servizio di Prevenzione e Protezione:

Il Datore di Lavoro, (individuato dal C.d.A. nell'Amministratore Delegato) ha istituito un servizio di prevenzione protezione costituito da:

- Un procuratore speciale in materia di sicurezza/ambiente
- Un Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale (SPP), di cui il RSPP ne è il referente primario e coordinatore.
- Un team di Medici competenti designati per specifici ambiti aziendali di cui uno ne è comunque il referente primario e coordinatore
- Una struttura di soggetti delegati quali Dirigenti per la sicurezza/ambiente
- Una struttura di soggetti Preposti a controllo e vigilanza dei temi di sicurezza/ambienti per i cantieri temporanei e mobili e per le sedi aziendali.
- Adeguate squadre di Primo Soccorso ed Antincendio per i cantieri temporanei e mobili e per le sedi aziendali
- Apposite figure aziendali dedicate al controllo documentale dei fornitori che andranno ad operare in cantiere.

All'interno della Documento di Valutazione dei Rischi Aziendale (DVR) sono presenti i dettagli organizzativi del Servizio di Prevenzione e Protezione istituito.

3. Modello di organizzazione, gestione e controllo di Pessina Costruzioni S.p.A.

3.1 Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Pessina Costruzioni

Pessina Costruzioni S.p.A. ha adottato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, per brevità, denominato il "Modello") in conformità ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e in coerenza con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria e nel Codice di Comportamento ANCE.

Nella predisposizione del Modello, la società ha tenuto conto anche delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, seppure qui non testualmente riportati, ove giudicati idonei a valere come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle aree a rischio. I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli organi sociali, del management e ai dipendenti della Società.

Le disposizioni e le regole di comportamento del Modello sono, altresì, destinati ai partner commerciali, ai consulenti, ai collaboratori esterni e agli altri soggetti aventi rapporti con la Società con riferimento all'attività svolta nei confronti della stessa.

Gli elementi costitutivi del Modello vengono di seguito riportati:

- l'individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (mappatura delle attività sensibili);
- la previsione di standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- codice etico;
- un programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi standard di controllo;
- un sistema organizzativo, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
- un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazioni interne e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- le procedure operative per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
- un sistema di controllo di gestione, che evidenzi tempestivamente le situazioni di criticità;
- un sistema di comunicazione e formazione del personale e dei componenti degli organi sociali, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni aziendali e delle relative modalità attuative;
- un sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- l'individuazione di un organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- specifici obblighi informativi nei confronti dell'organismo di vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle aree ritenute a rischio;
- specifici obblighi informativi da parte dell'organismo di vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi sociali;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione ed è rappresentato nei seguenti documenti:

- ❖ Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- ❖ Codice Etico.

Il Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale le quali contengono, rispettivamente:

La Parte Generale contiene una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- alla realtà aziendale (sistema di *governance* e assetto organizzativo della Pessina Costruzioni S.p.A.);
- all'individuazione e nomina dell'organismo di vigilanza di Pessina Costruzioni, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del modello;
- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del modello;

La Parte Speciale contiene una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa degli enti;
- ai processi/attività sensibili e relativi standard di controllo per i reati che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività

3.2 Destinatarî del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i “destinatari”) tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Pessina Costruzioni S.p.A. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali di Pessina Costruzioni S.p.A, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell’Organismo di Vigilanza, i dipendenti di Pessina Costruzioni S.p.A, i consulenti esterni e i partner commerciali quali i distributori, i fornitori o partner in joint venture

3.3 Estensione del Modello nell’ambito del Gruppo, di Joint Ventures, ATI, etc.

Pessina Costruzioni S.p.A nello svolgimento delle proprie attività caratteristiche opera in maniera autonoma o con partner, attraverso le proprie sedi, nonché mediante la costituzione di Raggruppamenti Temporanei di Impresa (RTI), Joint Ventures, società consortili, e società di diritto italiano.

Società controllate e collegate:

Società controllate – collegate di cui all’art. 2359 del codice civile:

- Sono considerate società controllate:
 - 1) le società in cui un’altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell’assemblea ordinaria;
 - 2) le società in cui un’altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un’influenza dominante nell’assemblea ordinaria;
 - 3) le società che sono sotto influenza dominante di un’altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.
- Sono considerate società collegate: le società sulle quali un’altra società esercita un’influenza notevole. L’influenza si presume quando nell’assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti ovvero un decimo se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

Considerato quanto sopra Pessina Costruzioni S.p.A. intende:

- Nelle società controllate:
perseguire il recepimento del proprio Codice Etico e Modello Organizzativo nei raggruppamenti societari in cui riveste il ruolo di mandataria e nelle società consortili e nelle società di progetto in cui detiene la maggioranza delle quote societarie. Questo anche considerando le rispettive autonomie gestionali, tra soci e partner coinvolti.
- Nelle società collegate:
suggerire e promuovere l’esigenza di adeguarsi alla disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001, per Joint Ventures, consorzi, società consortili, RTI ed eventuali altre società, nelle quali Pessina Costruzioni S.p.A partecipa in veste minoritaria ed il cui controllo e/o gestione sono affidati a terzi.

Tabella di riepilogo dell'implementazione del Modello organizzativo in società controllate / collegate:

	Codice Etico	Modello Organizzativo	Organismo di Vigilanza
Società Controllate	<ul style="list-style-type: none"> • Adozione del Codice Etico Pessina costruzioni in prima fase di start-up societario. • Istituzione di un codice Etico proprio in situazione a regime 	<ul style="list-style-type: none"> • Impegno da parte del CdA societario a conformarsi alle disposizioni di cui al D.Lgs 231 attraverso la predisposizione di un apposito modello organizzativo. • Istituzione di un Modello Organizzativo specifico 	Istituzione di uno specifico Organismo di Vigilanza
Società Collegate	<ul style="list-style-type: none"> • Richiesta da parte dei referenti Pessina Costruzioni S.p.A., appartenenti all'organo direttivo societario, di adottare un Codice Etico o conformarsi alle disposizioni di cui al D.Lgs 231/01. • Istituzione di un Codice Etico proprio, su decisione del CdA societario 	<ul style="list-style-type: none"> • Richiesta da parte dei referenti Pessina Costruzioni S.p.A., appartenenti all'organo direttivo societario, di conformarsi alle disposizioni di cui al D.Lgs 231/01 • Istituzione di un Modello Organizzativo proprio, su decisione del CdA societario. 	Se il C.d.A. societario decide di istituire un Modello Organizzativo proprio

I referenti Pessina Costruzioni S.p.A., appartenenti agli organi direttivi di società controllate/collegate devono, relativamente alle casistiche di cui alla tabella che precede, devono comunicare all'OdV di Pessina Costruzioni S.p.A.:

- i riferimenti dei verbali di C.d.A in cui:
 - Si promuove o definisce l'impegno a conformarsi alle disposizioni di cui al D.Lgs 231/01.
 - Si istituisce un proprio modello organizzativo ex D.Lgs 231 ed un conseguente Organismo di Vigilanza.
 - Si promuove o definisce di adottare il Codice Etico della Pessina Costruzioni S.p.A.
- Copia della relazione annuale dell'organismo di Vigilanza specifico della società,

L'OdV di Pessina Costruzioni S.p.A. potrà comunque richiedere altre informazioni sulla base di eventuali segnalazioni ricevute in merito a questioni delle società controllate/collegate.

4. L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza – (OdV)

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede, tra l'altro, che l'ente affidi a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di curare il suo aggiornamento. L'organismo deve soddisfare i seguenti requisiti:

1. **autonomia ed indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida, la posizione dell'Organismo nell'Ente "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente" (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo Vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, "è indispensabile che all'OdV non siano attribuite procure/deleghe operative che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello".
2. **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere nel loro complesso conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo

giuridico, (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida. E', infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow-charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati.

3. **onorabilità:** l'Organismo di vigilanza deve possedere, all'interno dell'azienda e nel mondo economico in cui essa è collocata, onore e dignità. Tale generica "buona reputazione" dell'Organismo si riferisce sia all'assenza di condanne penali o di procedimenti disciplinari, relativi a violazioni del Codice Etico o del Modello organizzativo, a carico dei suoi componenti, sia alla lealtà, serietà e collaborazione che devono informare i rapporti con i dipendenti e i collaboratori della società
4. **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello Organizzativo, è necessaria una continua e costante attività di controllo. Per ottenere tale continuità, l'Organismo di vigilanza è tenuto a predisporre un sistema di verifica (audit), che verrà esemplificato nella parte speciale, che consenta la raccolta continua e di informazioni e dati circa l'attività svolta della società.
5. **assenza di cause di incompatibilità:** Tale requisito può essere inteso come assenza di tutte quelle circostanze che alterano l'imparzialità di giudizio e che si possono rivelare dannose per la società. La causa di incompatibilità più evidente è rappresentata, in questo senso, dal conflitto d'interessi: situazioni di conflitto d'interessi, infatti, non solo rischiano di far perdere all'Organismo di vigilanza la propria necessaria imparzialità ma possono anche avvantaggiare quest'ultimo, grazie alla funzione svolta, danneggiando la società.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo ed a curarne il continuo aggiornamento, l'organismo deve:

- essere indipendente ed in posizione estranea rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria, tramite la disponibilità di un proprio budget;
- essere privo di deleghe/procure operative
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità e onorabilità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il Consiglio di Amministrazione nel suo insieme.

4.2 Cause di ineleggibilità e decadenza:

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di cui sopra ed in particolare, non devono sussistere all'atto del conferimento dell'incarico i motivi di impedimento indicati nel seguito.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- a) gli amministratori o altri soggetti dotati di deleghe/procure operative o che siano direttamente o indirettamente soci di PESSINA COSTRUZIONI S.p.A.;
- b) i familiari dei soggetti di cui al punto precedente.
- c) chi abbia riportato una sentenza di condanna ovvero una sentenza di applicazione della pena ex art. 444 e ss. c.p.p., passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto, nonché per reati in materia fiscale - tributaria. In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un interim.

Laddove alcuno dei motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne notizia agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

Durata e Decadenza dell'OdV:

L'OdV resta in carica fino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione, (CdA), che lo ha nominato e comunque fino ad insediamento del CdA successivo a quest'ultimo. Il nuovo CdA avrà poi facoltà confermare o meno l'OdV. Fatto salvo quanto indicato al periodo precedente, la durata dell'incarico all'Organismo di Vigilanza è di 3 anni ed è rinnovabile. I membri costituenti l'OdV possono presentare le dimissioni e rinunciare all'incarico. L'OdV decade anche in seguito alle dimissioni del Presidente dello stesso o di almeno 2/3 dei componenti.

La revoca dei poteri propri di uno o più dei membri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con

l'approvazione del Collegio Sindacale. Costituiscono motivi di revoca per giusta causa:

- il venir meno dei requisiti di eleggibilità;
- una grave negligenza o inadempimento nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico (come ad esempio, mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza del buon padre di famiglia mancata collaborazione con gli altri membri dell'Organismo; mancata o ritardata risposta al Consiglio di Amministrazione in ordine alle eventuali richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo)
- la mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi, così come il venir meno dei requisiti di onorabilità;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna definitiva emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- l'attribuzione poteri operativi attraverso specifiche deleghe/procure operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza e continuità di azione propri dell'Organismo.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.

4.3 L'Organismo di Vigilanza di Pessina Costruzioni S.p.A

L'Organismo di Vigilanza di Pessina Costruzioni SpA anche alla luce delle indicazioni delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, tra le quali in primis Confindustria e ANCE è di natura collegiale. Esso è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs 231/2001 ed di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'Organismo di Vigilanza di Pessina Costruzioni SpA è istituito con la delibera del Consiglio di Amministrazione che approva il Modello di cui al presente documento e comunque fino a insediamento del C.d.A. successivo a quello che lo ha nominato. Il nuovo CdA avrà poi facoltà confermarne o meno il ruolo. I principi generali in tema di istituzione dell'Organismo di Vigilanza, nonché le regole operative di funzionamento dello stesso, sono previsti all'interno di questa sezione del Modello Organizzativo.

L' OdV di Pessina Costruzioni SpA è costituito da figure ritenute idonee in quanto, prive di deleghe/procure operative, sono dotate dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione, nonché dei mezzi organizzativi necessari per l'esercizio della suddetta funzione. Ciascun componente dell'OdV deve attestare al momento della sua nomina, con apposita dichiarazione scritta, di non trovarsi in condizioni di incompatibilità con la carica in ragione dei requisiti di cui sopra e, comunque, deve comunicare, ai fini delle opportune valutazioni, la pendenza di procedimenti penali a suo carico ovvero di procedimenti già definiti con sentenza di condanna o di "patteggiamento" anche per reati diversi da quelli di cui al Decreto. Il componente deve, altresì, dare tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione dell'eventuale sopravvenienza di cause di incompatibilità.

L'Organismo di Vigilanza opera secondo quanto indicato nel Modello Organizzativo Stesso ed esercita l'attività di controllo seguendo una pianificazione prestabilita.

La scelta delle risorse con specifiche professionalità, che possiedono conoscenze ed esperienza necessaria per assicurare collegialmente un controllo operativo ed una supervisione efficace sul Modello, è stata giudicata idonea in quanto:

- l'autonomia e indipendenza della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre sono garantite:
 - dalla presenza di un Presidente dell'OdV quale membro esterno ed indipendente dalla società. Questo dà garanzia di effettività ed imparzialità del controllo;
 - dalla presenza di membri interni con conoscenza dell'azienda ma privi di deleghe/procure operative nonché di alcuna delle cause ostative di cui sopra.
 - dalle linee di riporto verso il vertice aziendale attribuite all'Organismo di Vigilanza;
- la professionalità è assicurata in particolare :
 - dalla presenza del Presidente dell'OdV che detiene una consolidata esperienza delle fattispecie criminose che fanno parte dei reati ascrivibili al D.Lgs 231 oltre ad una approfondita conoscenza del diritto penale anche in particolare riferimento al settore in cui opera la Società.
 - dalla presenza membri interni che completano le competenze del Presidente dell'OdV attraverso

esperienze qualificate riferite alla struttura organizzativa/gestionale dell'azienda ed all'area contabile/amministrativa.

- la continuità di azione è, infine, garantita attraverso un'attività di controllo continuativa definita e pianificata sulla base delle priorità delle aree e settori di rischio individuati.

Consiglio di Amministrazione della Società garantisce all'Organismo autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività della Società a rischio-reati, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni.

4.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza si può avvalere, per adempiere ai propri doveri e ai propri compiti, della collaborazione di professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo, reperite anche all'esterno della Società. A tal fine il C.d.A. ha reso disponibile un budget di spesa con i limite massimo di € 10.000 annui. Le spese dovranno essere comunicate all'Amministratore Delegato e dovranno essere relative a necessità strettamente attinenti alle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza si avvarrà, laddove lo ritenesse necessario, anche della collaborazione delle altre Aree della Società

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. Sussiste un obbligo di informazione in capo a qualunque collaboratore e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle sue attività. In particolare, le aree interessate dovranno tenere a disposizione dell'OdV tutta la documentazione prodotta e ricevuta in riferimento alle attività sensibili così come individuate nel Modello.

A titolo meramente esemplificativo, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi:

- della funzione Risorse Umane (ad esempio, in ordine all'implementazione del piano di comunicazione e formazione del personale, all'implementazione del sistema disciplinare e alla gestione dei procedimenti disciplinari);
- dell'area Legale (ad esempio per l'interpretazione della normativa e l'esame di eventuali aggiornamenti, nonché delle pronunce giurisprudenziali in materia);

Compiti dell'Organismo di vigilanza:

Su un piano più specificamente operativo, all'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza;
- attivare le procedure di controllo previste dal Modello, effettuando verifiche (periodiche e a campione anche non programmate) su operazioni o atti nelle aree a rischio, o a seguito di segnalazioni interne o esterne;
- controllare la regolare tenuta della documentazione richiesta dal Modello;
- promuovere nei confronti del C.d.A., l'elaborazione di protocolli preventivi e relativi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- verificare l'adozione del sistema disciplinare interno ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 e la sua eventuale applicazione.
- segnalare al Presidente e al Consiglio d'Amministrazione le violazioni del Modello e promuovere/monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- elaborare le risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica;
- approvare il "piano di controllo/audit" ossia il programma annuale delle attività di vigilanza, in coerenza con i principi e i contenuti del Modello.
- In caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

Riunioni e verbalizzazioni:

Le riunioni dell'OdV devono essere documentate e sottoscritte dai membri dell'OdV partecipanti alle stesse. Alle riunioni deve sempre essere presente il Presidente dell'OdV ed almeno uno dei membri interni dello stesso.

Il verbale dell'incontro deve attestare in modo completo ed esauriente l'attività svolta. Qualora si tratti di attività che coinvolgano altri soggetti, per quanto possibile, il verbale delle operazioni deve essere controfirmato dagli interessati.

Piano e Rapporti di Audit:

Il piano ed i rapporti di audit devono essere definiti sulla base di quanto indicato nella parte speciale del presente modello organizzativo. Il piano deve consentire l'audit di tutti i processi applicabili in un periodo massimo di 12 mesi. Gli audit devono essere condotti dal Presidente dell'OdV affiancato al minimo da uno degli altri membri dell'OdV. Il verbale di audit deve essere controfirmato oltre che dagli Auditor presenti, anche dal responsabile del processo esaminato e dagli altri eventuali partecipanti all'attività di verifica. Gli audit devono essere condotti verificando l'applicazione del Modello Organizzativo vigente ed in particolar modo dei protocolli indicati nella parte speciale dello stesso.

Conservazione della documentazione:

I rapporti di riunione, il piano ed i rapporti di audit devono essere conservati in appositi raccoglitori dedicati e conservati in luogo chiuso le cui chiavi sono a disposizione di uno dei membri dell'OdV. I rapporti di riunione, il piano ed i rapporti di audit sono comunicati al CdA secondo le modalità indicate al paragrafo 4.7 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.

4.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. In particolare, i soggetti che siano venuti a conoscenza di violazioni al modello o di situazioni a rischio devono avvertire senza ritardo l'Organismo di Vigilanza. Nel caso si tratti di un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione devono altresì immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità, per la Società, ai sensi dell'art. 26, comma 2 del D.Lgs. n. 231. L'organizzazione di un flusso informativo strutturato rappresenta uno strumento per garantire l'efficacia e la continuità dell'attività di vigilanza sull'idoneità e l'effettiva attuazione del Modello nonché per l'accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile l'eventuale violazione del Modello. Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e implicano un'attività di verifica accurata di tutti i fenomeni rappresentati secondo l'ordine di priorità ritenuto opportuno. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Per quanto concerne agenti, partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni, ecc., anche loro recependo il modello organizzativo Pessina Costruzioni S.p.A. sono portati a conoscenza delle modalità di comunicazione con l'OdV, relativamente ad eventuali fatti/comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Segnalazioni all'OdV

I dipendenti, i partner commerciali, i consulenti, collaboratori, professionisti, fornitori i c.d. parasubordinati, per quanto riguarda i rapporti con Pessina Costruzioni S.p.A. e l'attività svolta nei confronti della stessa, effettuano la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello all'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto nel paragrafo seguente 4.6 "Invio delle segnalazioni – Raccolta e conservazione delle informazioni". L'Organismo di Vigilanza valuta quanto ricevuto discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- Devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative:
 - alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
 - a "pratiche" non in linea con le "norme di comportamento" emanate da Pessina Costruzioni S.p.A.
 - a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello Organizzativo;

Nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello sia riferita a componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, la stessa verrà trasmessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, se riguardante lo stesso Presidente del Consiglio di Amministrazione al Presidente del Collegio Sindacale.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata 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.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte e a quanto indicato nelle schede della parte speciale, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle funzioni aziendali che operano nell'ambito di attività sensibili, le informazioni riportate nella tabella seguente:

Informazione:	Responsabile
• Acquisizione di finanziamenti pubblici	Resp. della Funzione oggetto del finanziamento
• Acquisizione di gare pubbliche	Resp. Gare/Commerciale
• Acquisizione di gare estere	Resp. Gare/Commerciale
• Acquisizione di gare nazionali il cui importo sia superiore ai 20.000.000,00 Euro	Resp. Gare/Commerciale
• Infortuni con prognosi iniziale maggiore o uguale di 30 gg	RSPP
• Sanzioni rilasciate dalle ASL / ARPA territoriali di competenza di sedi/cantieri societari.	RSPP
• Provvedimenti e/o 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 (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere la Società.	Destinatari interessati
• Le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria.	Risorse Umane - Destinatari interessati

Informazione:	Responsabile
<ul style="list-style-type: none"> Le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti in violazione del Codice Etico o del Modello Organizzativo, alle eventuali sanzioni irrogate, (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni. 	Risorse Umane
<ul style="list-style-type: none"> Nuove assunzioni/cessazioni di personale che rivesta l'incarico di Responsabile di funzione o che manipoli contante in ambito lavorativo. 	Risorse Umane
<ul style="list-style-type: none"> Variazione dell'assetto societario, delle attività/mercati aziendali o significative variazioni della struttura organizzativa. 	Amministratore Delegato, C.d.A.
<ul style="list-style-type: none"> Ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello. 	Destinatari interessati

Con la legge n. 179 del 30 novembre 2017, sul c.d. "whistleblowing", è stata predisposta una maggiore tutela per i dipendenti che segnalino illeciti conosciuti in ragione della propria posizione lavorativa. La nuova disciplina, prevista per il settore pubblico e per quei soggetti privati che con esso si interfacciano, sancisce che il lavoratore non possa essere sottoposto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o comunque sottoposto a misure che abbiano effetto negativo sulla sua posizione lavorativa. L'identità del denunciante, inoltre, è coperta da segreto.

4.6 Invio delle segnalazioni – Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutti i casi di violazione sospettata o conclamata del presente Codice Etico, della normativa interna e/o esterna, delle procedure interne, del Modello Organizzativo, anche quelli di natura ufficiosa, devono essere immediatamente comunicati per iscritto all'OdV.

Non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche non formalizzate e prive di esplicito riferimento al mittente e alla funzione di appartenenza.

L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, con salvezza degli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

Pessina Costruzioni S.p.A, per garantire la segretezza delle informazioni raccolte dall'Organismo stesso, circa la violazione del Modello Organizzativo istituito, ha predisposto un'apposita casella postale e un indirizzo di posta elettronica, il cui accesso è riservato esclusivamente ai componenti dell'Organismo di Vigilanza. Questi avranno cura di protocollare e conservare le informazioni ricevute in modo da garantirne la segretezza.

e-mail Organismo di Vigilanza:

odvpessina@yahoo.it

Nota: Il dominio dell'indirizzo e.mail è stato volutamente scelto in modo che sia totalmente svincolato da ogni contatto con i Sistemi Informativi interni di Pessina Costruzioni S.p.A.

Casella Postale:

Lettera all'indirizzo:

Avv. Piergiorgio Weiss

Con oggetto:

Organismo di Vigilanza Pessina Costruzioni S.p.A.

Indirizzo:

Via S. Sofia n.27 – 20122 - Milano

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti da mettere in atto, a sua ragionevole

discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna.

Nel caso in cui l'OdV decida di procedere ad indagine, questi assicura che l'attività possa avere valenza probatoria nella possibilità di futuro coinvolgimento dell'Autorità Giudiziaria.

Una volta accertata la violazione, l'OdV:

- promuove l'applicazione della sanzione così come prevista dal sistema disciplinare;
- eventualmente promuove l'aggiornamento il Modello mediante eventuali integrazioni e/o modifiche.

Le informazioni, segnalazioni e i report previsti nel presente paragrafo 4 sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database (informatico e/o cartaceo), dotato di adeguate caratteristiche di sicurezza.

L'accesso al database è consentito ai membri dell'Organismo di Vigilanza, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

4.7 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste le seguenti linee di reporting :

- Immediatamente, in caso di violazioni del Modello, al Presidente, al Consiglio d'Amministrazione ed all'Amministratore Delegato;
- Semestralmente all'Amministratore Delegato attraverso
 - l'invio dei Verbali di Riunione Trimestrale dell'OdV.
 - l'invio delle risultanze degli Audit eseguiti secondo quanto pianificato
- Annualmente attraverso l'invio di una relazione di fine anno sull'attività svolta dall'OdV, contenente almeno: controlli effettuati ed esito, eventuale necessità di aggiornamento del Modello o formazione sullo stesso, sanzioni disciplinari applicate, segnalazioni pervenute all'OdV, piano degli audit per l'anno successivo. La relazione di fine anno è inoltrata dall'OdV al Consiglio d'Amministrazione ed al collegio sindacale della Pessina Costruzioni S.p.A.

Gli incontri con gli organi societari sono documentati e copia della documentazione è custodita a cura dell'Organismo di Vigilanza stesso.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli organi sociali cui lo stesso riferisce, devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza. Il Consiglio di Amministrazione deve assicurare l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni, ed ogni altra necessaria attività. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza o singoli suoi componenti potranno essere convocati in qualsiasi momento dai suddetti organi o potranno a loro volta presentare richiesta in tal senso. Successivamente i componenti dell'Organismo di Vigilanza interessati provvederanno ad illustrare l'esito degli incontri all'intero Organismo di Vigilanza.

4.8 Compensi

Il Consiglio di Amministrazione all'interno del verbale di adozione del presente Modello Organizzativo, ha stabilito il compenso annuale che il Presidente dell'OdV dovrà percepire a fronte dell'incarico e dell'attuazione dei compiti attribuiti all'organismo di vigilanza ed indicati nei paragrafi precedenti. L'incarico di Presidente dell'Organismo di Vigilanza, è da considerarsi effettivo a partire dalla data del verbale del Consiglio di Amministrazione per l'adozione del presente Modello Organizzativo.

5. Il Sistema Disciplinare

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare violazioni delle disposizioni contenute nel Modello medesimo. Considerata la gravità dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, qualsiasi inosservanza del Modello lede il rapporto di fiducia instaurato con il dipendente, richiedendo l'avvio di azioni disciplinari a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato o di illecito amministrativo rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Pessina Costruzioni S.p.A. degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Pessina Costruzioni S.p.A. costituisce sempre illecito disciplinare.

Il Codice Etico ed il Sistema Disciplinare sono comunicati e diffusi a tutti i dipendenti, ed affissi in luogo accessibile a tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL, in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management di Pessina Costruzioni S.p.A.

Responsabili congiuntamente della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte sono l'Amministratore Delegato e il Responsabile Risorse Umane, i quali commineranno le sanzioni su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito, anche, il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

L'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare, per la valutazione di competenza.

5.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni

Lavoratori Subordinati

Le disposizioni del sistema disciplinare di seguito elencate sono rivolte ai lavoratori subordinati (dirigenti esclusi) e costituiscono norme speciali ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile (c.c.n.l. per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini).

In riferimento all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti di contestazione e all'irrogazione delle sanzioni rimangono invariati i poteri della Direzione Aziendale e si rinvia al CCNL applicabile.

Resta altresì invariato il potere della Direzione Aziendale di valutare caso per caso le singole infrazioni e di irrogare conseguentemente le sanzioni, pur nei limiti del presente Sistema Disciplinare, delle norme vigenti e del CCNL applicabile.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del Contratto Collettivo Nazionale applicabile, non si terrà conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Le sanzioni sono stabilite e verranno comminate nel rispetto di quanto prescritto e secondo le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale richiamato, e secondo i criteri di correlazione ivi stabiliti. In particolare:

A. Incorre nella sanzione dell'**ammonizione scritta**, il lavoratore che:

- violi per la prima volta le disposizioni del Codice Etico e del Modello, per la cui trasgressione non sia prevista una sanzione più grave;
- ritardi nell'inviare segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

B. Incorre nella sanzione della **multa**, il lavoratore, che:

- violi gli standard di controllo in modo recidivo;
- violi le disposizioni del Codice Etico inerenti i rapporti con la P.A., la correttezza e trasparenza della gestione e i rapporti con le autorità giudiziarie;
- commetta trasgressioni più gravi di quelle precedenti, salvo che la trasgressione non comporti l'applicazione di sanzioni più gravi.

C. Incorre nella sanzione della "**sospensione dal lavoro**" il lavoratore che:

- compia, con dolo, qualsiasi operazione di tesoreria, operazioni relative allo svolgimento di gare pubbliche, di trattative o altre attività nei confronti della P.A., senza la relativa autorizzazione o violando i limiti dell'eventuale procura conferitagli;
- ometta volontariamente di avvisare l'Organismo di Vigilanza in relazione alle attività di cui al punto precedente, in particolare qualora riscontri ammanchi di cassa, irregolarità nell'emissione delle fatture ovvero nei documenti di supporto alle stesse;
- ometta volontariamente i controlli da effettuare sulle operazioni di tesoreria;
- nel redigere i report e i documenti previsti negli standard di controllo e nelle procedure aziendali, o nel rilasciare le dichiarazioni ivi prescritte, trascriva volontariamente informazioni o dati falsi, ometta informazioni obbligatorie, attesti fatti non veri, sottoscriva false dichiarazioni ovvero alteri o distrugga con dolo i report stessi.

La sanzione della sospensione può comunque essere comminata fuori dai casi sopra previsti, qualora la gravità dell'infrazione, stabilita secondo i criteri di correlazione sopra richiamati, lo richiedesse.

D. Incorre nella sanzione del "**licenziamento con preavviso**", il lavoratore che:

- sia recidivo nelle mancanze di cui al punto C., quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione;
- rediga volontariamente documenti falsi o contraffatti o rilasci false dichiarazioni alla P.A., nonché prometta o offra denaro o altre utilità a un Pubblico Ufficiale o a un Incaricato di Pubblico Servizio nei casi vietati dal Codice Etico;
- utilizzi volontariamente i fondi provenienti da finanziamenti pubblici, secondo modalità o per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi, ovvero ne rediga la relativa rendicontazione omettendo informazioni obbligatorie e trascrivendo false informazioni;
- nel redigere le comunicazioni sociali rivolte al pubblico o le comunicazioni da inviare alle Autorità Pubbliche di Vigilanza, attesti o trascriva volontariamente false informazioni o dati falsi, o alteri con dolo in qualunque maniera le informazioni ivi contenute o i documenti di supporto;
- alteri o trascriva volontariamente informazioni false nelle scritture e nei libri contabili, nelle fatture emesse, negli ordini di acquisto, e nei contratti stipulati ovvero in qualsiasi documento che possa essere di supporto o di fondamento alle comunicazioni elencate precedentemente;

E. Incorre nella sanzione del "**licenziamento senza preavviso**", il lavoratore che avendo violato il

Modello, venga condannato con sentenza passata in giudicato, per avere commesso un delitto, ovvero causi l'applicazione nei confronti della Società delle sanzioni previste dal decreto 231/2001 o di altre sanzioni, nonché cagioni ad essa danni di entità elevata.

Dirigenti

1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni del Modello da parte dei Dirigenti, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente sistema disciplinare, devono essere annotate nelle loro rispettive schede valutative/note di qualifica o nel loro stato di servizio, o comunque in un apposito registro dell'azienda.

L'annotazione di tali trasgressioni è strumentale anche a rilevare eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate negativamente dal Consiglio di Amministrazione ai fini del conferimento di ulteriori incarichi e deleghe, nonché dell'elargizione di gratifiche, premi, benefit, aumenti di compensi, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL applicabile (c.c.n.l. per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini).

Qualora alla reiterazione di tali trasgressioni per 2 volte nell'arco di 2 anni, non consegua il licenziamento del dirigente, allo stesso verranno revocate eventuali deleghe, e potrebbe esserne predisposto il trasferimento dall'area a rischio ad un'altra area dell'ente, per esigenze organizzative e secondo quanto previsto dal CCNL applicabile.

2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Nel caso in cui un Dirigente violi le disposizioni del Modello, che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, ovvero impedisca dolosamente l'applicazione delle misure previste dal Modello nell'area di propria competenza, il suo rapporto di lavoro verrà risolto, nei modi previsti dal CCNL.

Amministratori

Le violazioni da parte degli Amministratori delle prescrizioni contenute nel Modello, devono essere riferite dall'Organismo di Vigilanza al Presidente e al Consiglio di Amministrazione e devono risultare dal verbale della relativa adunanza del Consiglio.

Nel caso in cui le trasgressioni siano commesse dalla maggioranza dei membri del Consiglio o dal Consiglio collegialmente, l'Organismo di Vigilanza deve riferire anche all'Assemblea.

Qualora il Presidente, l'Amministratore Delegato e tutti i membri del Consiglio di Amministrazione conferitari di deleghe, disattendano più di 2 volte nel corso dell'esercizio le disposizioni del Modello - compiendo atti non contemplati nelle deleghe loro conferite ovvero in violazione dei limiti prescritti dal Modello -, per la cui violazione non sia prevista la loro revoca ovvero non sia possibile dichiararla tempestivamente, il Consiglio di Amministrazione dovrà sospendere, nel rispetto dell'Atto Costitutivo e dello Statuto, le deleghe loro conferite.

Nei casi in cui le suddette trasgressioni del Modello, configurino cause di decadenza previste dall'art. 2382 c.c.^{2.}, il Consiglio di Amministrazione provvederà a sostituire gli amministratori decaduti ai sensi dell'art. 2386 c.c.^{3.}; in difetto l'Assemblea adotterà i provvedimenti sopra indicati.

Ai fini della recidiva, si terrà conto delle infrazioni degli Amministratori solamente nell'ambito dell'esercizio sociale.

Nei casi di violazione delle disposizioni del Modello da parte degli Amministratori, resta salva la facoltà del Consiglio di ratificare il loro operato, all'uopo convocando apposita riunione, comunque entro 2 mesi. Della decisione e delle relative motivazioni, il Consiglio è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, trasmettendo ogni documentazione utile e necessaria ai fini delle valutazioni, nonché dei provvedimenti ad esso competenti secondo le disposizioni del Modello.

La pendenza di procedimenti penali nei confronti degli Amministratori, fino a quando non sia stata pronunciata sentenza di primo grado, anche non passata in giudicato, non comporta l'applicazione automatica delle sanzioni sopra specificate.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà dell'Organo preposto di adottare, anche in via cautelativa, ogni provvedimento ritenuto opportuno.

Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte dei componenti del Collegio Sindacale, l'OdV ne darà immediata comunicazione al Presidente e al Consiglio di Amministrazione, con le modalità di cui al punto precedente.

I consiglieri adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'assemblea per la proposta di revoca dalla carica.

Consulenti, Agenti, Intermediari, Partner, Lavoratori Parasubordinati e Collaboratori Esterni

Le violazioni del Modello da parte di consulenti, concessionari, agenti, intermediari, partner, lavoratori parasubordinati e collaboratori esterni, fatta salva la richiesta di risarcimento di eventuali danni sofferti dalla Pessina Costruzioni S.p.A, comporterà l'applicazione immediata delle misure indicate sotto, previa introduzione di opportune clausole contrattuali in tutti i successivi contratti che verranno stipulati.

Le violazioni del Modello da parte dei soggetti sopra elencati, comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale, nei modi previsti dall'art. 1456 c.c., negli stessi casi per i quali questo regolamento prevede la risoluzione del rapporto di lavoro per i dipendenti e comunque in tutti i casi di violazione di legge connesse allo svolgimento dell'incarico.

Clausole contrattuali di natura sanzionatoria e risolutiva per violazione del Modello, saranno inserite in tutti i nuovi contratti di collaborazione, di agenzia e di partnership che verranno stipulati dalla Società con i soggetti sopra elencati.

Nel caso in cui i contratti precedentemente stipulati, non contenessero le clausole di cui sopra, le trasgressioni del Modello da parte di collaboratori e agenti, saranno comunque considerate inadempimento della prestazione, e, ove possibile potranno comportare la risoluzione del singolo contratto ai sensi dell'art. 1453 c.c., previa comunicazione del Codice Etico.

² Cause di ineleggibilità e di decadenza: [1] Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

³ Sostituzione degli amministratori: [1] Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più amministratori, gli altri provvedono a sostituirli con deliberazione approvata dal collegio sindacale, purché la maggioranza sia sempre costituita da amministratori nominati dall'assemblea. Gli amministratori così nominati restano in carica fino alla prossima assemblea. [2] Se viene meno la maggioranza degli amministratori nominati dall'assemblea, quelli rimasti in carica devono convocare l'assemblea perché provveda alla sostituzione dei mancanti. [3] Salvo diversa disposizione dello statuto o dell'assemblea, gli amministratori nominati ai sensi del comma precedente scadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina. [4] Se particolari disposizioni dello statuto prevedono che a seguito della cessazione di taluni amministratori cessi l'intero consiglio, l'assemblea per la nomina del nuovo consiglio è convocata d'urgenza dagli amministratori rimasti in carica; lo statuto può tuttavia prevedere l'applicazione in tal caso di quanto disposto nel successivo comma.[5] Se vengono a cessare l'amministratore unico o tutti gli amministratori, l'assemblea per la nomina dell'amministratore o dell'intero consiglio deve essere convocata d'urgenza dal collegio sindacale, il quale può compiere nel frattempo gli atti di ordinaria amministrazione convocata d'urgenza dal collegio sindacale, il quale può compiere nel frattempo gli atti di ordinaria amministrazione.

6. Diffusione del Modello e piano di formazione

6.1 Premessa

Pessina Costruzioni S.p.A intende assicurare un'ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione, dei principi e dei contenuti del Modello.

In particolare, obiettivo di Pessina Costruzioni S.p.A è facilitare e promuovere la conoscenza dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche a tutti coloro che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – in Italia o all'estero – per il conseguimento degli obiettivi di Pessina Costruzioni S.p.A. in forza di rapporti contrattuali.

6.2 Comunicazione e formazione

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda della posizione e del ruolo dei destinatari cui essa si rivolge, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'Organismo di Vigilanza coordina e monitora l'attività di comunicazione e formazione.

6.3 Dipendenti e componenti degli organi sociali

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello Organizzativo e sottoscriverne la comprensione/recepimento;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

La documentazione costituente il Modello Organizzativo ed il Codice Etico (Documento descrittivo del Modello, informazioni sulle strutture organizzative della Società, sulle attività e sulle procedure aziendali) è resa disponibile a tutti i dipendenti mediante pubblicazione all'interno della rete intranet aziendale all'indirizzo: *L:\2_ModelloOrganizzativo231*

Il Codice Etico ed il Sistema Disciplinare sono pubblicati sulle bacheche aziendali e di cantiere e sono inseriti all'interno del Kit di Formazione nuovi assunti.

Il Modello Organizzativo è, altresì, comunicato formalmente ai componenti degli organi sociali di Pessina Costruzioni. Ciascun componente sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai contenuti del Modello. Le dichiarazioni sono archiviate e conservate dall'Organismo di Vigilanza.

6.4 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello Organizzativo è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Pessina Costruzioni S.p.A rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, agenti e consulenti, distributori, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi). Il modello organizzativo Pessina Costruzioni S.p.A è disponibile sul sito internet della società stessa.

Ai soggetti terzi più significativi Pessina Costruzioni S.p.A fornirà una dichiarazione che attesti da parte di questi ultimi, il recepimento delle prescrizioni del modello e del codice etico.

- Nei confronti dei partner commerciali vale quanto indicato nel punto 3.3. del presente modello.
- Nei confronti dei fornitori e collaboratori esterni deve essere inserito a livello contrattuale un apposito articolo richiedente il recepimento e l'osservanza del Modello organizzativo.

L'organismo di vigilanza in sede di audit verifica la presenza dei requisiti di cui sopra presso le funzioni di pertinenza.

6.5 Attività di formazione

Tutti i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

Pessina Costruzioni S.p.A. persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza, monitora attraverso la collaborazione con le Risorse Umane le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

Oltre a quanto indicato nella tabella di cui sopra, Pessina Costruzioni garantisce l'organizzazione di ogni volta che se ne ravvisi la necessità, di apposite sessioni informative/formative ad-hoc, finalizzate all'illustrazione di eventuali aggiornamenti e modifiche del Modello, cui verranno invitati a partecipare i soggetti interessati dalle novità introdotte.

Il dettaglio dell'attività formativa configurata per il Modello Organizzativo è riportata nella parte speciale del modello stesso alla sezione 2.

7. Adozione del modello e criteri di aggiornamento ed adeguamento

7.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza redige un documento descrittivo delle attività di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo:

- un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno,
- la determinazione delle cadenze temporali dei controlli/audit

Per la realizzazione del piano e lo svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza si potrà avvalere del supporto di altre competenze interne/esterne all'azienda. In ogni caso gli Audit devono essere sempre partecipati da uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza e sempre comunque con la presenza del presidente dell'OdV. All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

7.2 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello, sanzioni, condanne;
- revisione periodica del Modello anche in relazione a modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- esito delle verifiche/audit condotti.
- proposte di miglioramento da parte dell'OdV o da altri soggetti

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvede, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società. L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n.201;
- commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.