

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01 E S.M.I.

MANCUSI S.P.A.

MODELLO 231- MANCUSI S.P.A.	REV. 01/2026	APPROVAZIONE CDA 18/05/2026
------------------------------------	-------------------------------	--

Sommario

PARTE GENERALE	10
PREMESSA	11
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO - IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	12
Principi generali e criteri di imputazione della responsabilità penale amministrativa delle persone giuridiche	12
Lo scenario attuale: un quadro normativo in evoluzione	13
Le sanzioni pecuniarie	16
Le sanzioni interdittive	17
La confisca.....	18
La pubblicazione della sentenza	19
Il procedimento di accertamento dell'illecito	19
L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE CONDIZIONE EIMENTE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DA REATO	20
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ "MANCUSI S.P.A."	24
La mission della Società	24
Strumenti di Governance	26
Obiettivi perseguiti e finalità del modello.....	28
LE ESIGENZE ALLA BASE DEL PROGETTO DI REVISIONE INTEGRALE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO" EX LEGGE 231/2001.....	30
Struttura del Modello	31
Il Modello 231 delle imprese controllate dalla Mancusi S.p.A.	33
MODELLO, CODICE ETICO AZIENDALE E POLITICA ANTICORRUZIONE	34
Il sistema procedurale	36
Poteri autorizzativi e di firma.....	37
IL RAGGRUPPAMENTO TEMPORANEO DI IMPRESE.....	38
COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	38
L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	40
Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	40

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	41
Attività di reporting nei confronti degli organi sociali	43
Flussi informativi	44
AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	45
ALLEGATI AL MODELLO 231	Errore. Il segnalibro non è definito.
PARTE SPECIALE	46
Premessa	Errore. Il segnalibro non è definito.
Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis codice penale modificato dal D.L. n. 13 del 25 febbraio 2022)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'UE (art. 316-ter codice penale modificato dalla L. n. 3 del 9 gennaio 2019, dal D.lgs. n. 75 del 14 luglio 2020 e dal D.L. n. 13 del 25 febbraio 2022)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Truffa ai danni dello Stato, di altro ente pubblico o della UE (art. 640, comma 2, n. 1 codice penale modificato dal D.lgs. n. 75 del 14 luglio 2020 e dal D. Lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis codice penale modificato dal D.lgs. n. 13 del 25 febbraio 2022)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter codice penale come novellato dal D.Lgs. n. 150/2022)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Concussione (art. 317 codice penale)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 codice penale)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio e circostanze aggravanti (art. 319 e 319-bis codice penale)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter codice penale)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319-quater codice penale modificato dal D. Lgs. n. 75/2020)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 codice penale)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p. introdotto da D.L.10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n. 137 del 9 ottobre 2023) ..	Errore. Il segnalibro non è definito.
Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p. introdotto da D.L. 10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n. 137 del 9 ottobre 2023)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Aree sensibili	Errore. Il segnalibro non è definito.

Principi generali di comportamento	Errore. Il segnalibro non è definito.
Protocolli Generici.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Procedure di controllo	Errore. Il segnalibro non è definito.
Reati societari (art. 25-ter D. Lgs. 231/01).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
False comunicazioni sociali e False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (artt. 2621 – 2621 bis e 2622 codice civile).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Impedito controllo (art. 2625 codice civile)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 codice civile).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 codice civile)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 codice civile).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 codice civile)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Omessa comunicazione del conflitto d’interessi (art. 2629-bis codice civile).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Formazione fittizia del capitale (art. 2632 codice civile)..	Errore. Il segnalibro non è definito.
Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 codice civile)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Illecita influenza sull’assemblea (art. 2636 codice civile)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 codice civile).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Aggiotaggio (art. 2637 codice civile)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Aree sensibili	Errore. Il segnalibro non è definito.
Principi generali di comportamento	Errore. Il segnalibro non è definito.
Protocolli generici	Errore. Il segnalibro non è definito.
Oltre ai principi generali di comportamento su esposti, dovranno essere osservati anche i seguenti protocolli:	Errore. Il segnalibro non è definito.
Procedure di controllo	Errore. Il segnalibro non è definito.
Compiti dell’Organismo di Vigilanza	Errore. Il segnalibro non è definito.
Premessa.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Alcune novità in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro apportate al T.U. 81/2008 dal Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48 “Misure urgenti per l’inclusione sociale e	

l'accesso al mondo del lavoro" convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 3 luglio 2023, n. 85..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Obblighi del Medico Competente (art. 25 D. Lgs. 81/2008) .. **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Formazione (art. 37 D. Lgs. 81/2008)..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Uso delle attrezzature di lavoro (artt. 71 ss. D. Lgs. 81/2008)..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso (art. 87 D. Lgs. 81/2008) **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso (art. 72 D. Lgs. 81/2008) **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Reati

Omicidio colposo (art. 589 codice penale) **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Lesioni personali colpose (art. 590 codice penale) **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Aree sensibili

Principi generali di comportamento

Protocolli Specifici.....

Oltre ai principi generali di comportamento sopra indicati, devono essere osservati i seguenti protocolli:..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Procedure di controllo

La procedura di sicurezza all'interno dei cantieri

La procedura di sicurezza nella gestione del magazzino

Autocarri:

Apparecchi di sollevamento compresi gli escavatori omologati come tali: **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Escavatori/minii escavatori/pale/ minipale e altri mezzi d'opera **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Attrezzature da lavoro:

Introduzione allo Schema Sanzionatorio

Compiti dell'Organismo di vigilanza.....

La fattispecie del delitto di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare richiamata dall'art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/2001..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12 e 12 bis del D. Lgs. 286/1998 (art. 25 duodecies del Decreto) **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art.12, commi 1-3, 3-bis, 3-ter,3-quinquies, 4, 4-bis, 44, 4-bis, 4-ter, 5 del D.Lgs.n.286/98 inseriti dalla L.161/2017, con

modificazione del decreto-legge n.53 con L.77 del 8 agosto 2019 e modifica del D.L 20/2023) Errore. Il segnalibro non è definito.

Aree sensibili Errore. Il segnalibro non è definito.

Principi generali di comportamento Errore. Il segnalibro non è definito.

Protocolli Specifici Errore. Il segnalibro non è definito.

Ai fini dell'attuazione delle regole elencate precedentemente, devono rispettarsi, oltre ai principi generali contenuti nella Parte generale del Modello, le procedure specifiche qui di seguito descritte per i singoli processi sensibili:

..... Errore. Il segnalibro non è definito.

Procedure di controllo Errore. Il segnalibro non è definito.

Compiti dell'Organismo di Vigilanza Errore. Il segnalibro non è definito.

I reati di cui all'art. 24-bis del Decreto Errore. Il segnalibro non è definito.

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.

Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.

Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615- quinquies c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.

Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.).. Errore. Il segnalibro non è definito.

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635- ter c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.

Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.

Documenti informatici (art. 491-bis c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.

- Trattamento sanzionatorio per le fattispecie di cui all'art. 24-bis del Decreto Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Aree sensibili **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Principi di comportamento generali **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Protocolli specifici **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Procedure di controllo **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- I compiti dell'organismo di vigilanza..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- I reati previsti dal Decreto e le relative modalità di commissione. **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Ricettazione (art. 648 c. p.) Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Autoriciclaggio (art. 648-ter1 c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Aree Sensibili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Principi generali di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Protocolli Specifici..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Procedure di controllo **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Compiti dell'Organismo di Vigilanza **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Il quadro normativo **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Le fattispecie di reato richiamate dal Decreto..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Aree sensibili **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- I principi generali di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Protocolli Specifici..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Procedure di controllo **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Compiti dell'Organismo di Vigilanza **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Scambio elettorale politico mafioso (art. 416-ter c.p.).... Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)..... Errore. Il segnalibro non è definito.**

- Trattamento sanzionatorio per le fattispecie di cui all'art. 24-ter del Decreto **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Aree sensibili **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Principi generali di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Protocolli generici **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Procedure di controllo **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Compiti dell'Organismo di Vigilanza **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Premessa ed introduzione **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)..... Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)..... Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, Errore. Il segnalibro non è definito.**
- di monete falsificate (art. 455 c.p.)..... Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art 457 c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)..... Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)..... Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)..... Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)..... Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Funzione della presente Parte Speciale **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Identificazione delle attività sensibili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Principi di prevenzione generali..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Compiti dell'Organismo di Vigilanza **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- I reati previsti dal D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74 **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D. Lgs. n. 74/2000) **Errore. Il segnalibro non è definito.**

- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. n. 74/2000) Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs. n. 74/2000) Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. n. 74/2000) Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Indebita compensazione (art. 10-quater D. Lgs. n. 74/2000) Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. n. 74/2000) Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. n. 74/2000) Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Aree sensibili Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Principi generali di comportamento Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Protocolli generici Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Oltre ai principi generali di comportamento su esposti, dovranno essere osservati anche i seguenti protocolli: Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Procedure di controllo Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Compiti dell'Organismo di Vigilanza Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Introduzione Errore. Il segnalibro non è definito.**
- I reati presupposto Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Sanzioni previste dal decreto Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Aree a rischio-reato Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Destinatari della parte speciale – principi generali di comportamento nelle aree di attività a rischio Errore. Il segnalibro non è definito.**
- Compiti dell'organismo di vigilanza Errore. Il segnalibro non è definito.**

PARTE GENERALE

PREMESSA

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo contiene un sistema organico di principi, valori, presidi, indicazioni operative e regole etiche che Mancusi S.p.A. (nel prosieguo per brevità anche la “Società” o “Azienda”) ritiene fondamentali ed irrinunciabili per la conduzione di ogni attività aziendale, e di cui richiede la più attenta osservanza ai componenti degli organi sociali e del management, ai suoi dipendenti, nonché a tutti coloro che operano, anche di fatto, per la società, ivi compresi i soggetti terzi quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, fornitori, collaboratori, consulenti, ecc.

La Mancusi S.p.A., riconoscendo l’importanza della responsabilità etico – sociale, della correttezza, lealtà e onestà nello svolgimento delle attività aziendali, infatti, ritiene preminente rispetto a qualunque esigenza commerciale e/o aziendale la necessità di rispettare (e far rispettare a chiunque collabori con essa) i più elevati standard etici e di trasparenza, richiedendo a tutti coloro che hanno ed intendono avere rapporti giuridici con essa di adottare una condotta conforme alle disposizioni di cui al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed in linea con i principi etici in esso contenuti. La redazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ha tenuto conto anche delle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001” redatte da Confindustria, nonché degli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali formati nel tempo in materia. La redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si ispira inoltre ai principi ed a quanto previsto dal Codice Etico adottato dalla Società e dalla procedura Anticorruzione, che formano parte integrante di questo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO - IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Principi generali e criteri di imputazione della responsabilità penale amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito anche "Decreto"), ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle numerose convenzioni internazionali alle quali l'Italia era già aderente tra cui;

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

Con il Decreto è stato introdotto nell'ordinamento italiano il peculiare regime di responsabilità amministrativa a carico di persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito "Enti"), che è assimilabile alla responsabilità penale, per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi da:

- a) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- c) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. L'Ente non risponde se l'autore del fatto criminoso ha agito nell'interesse proprio o di terzi.

Per quanto attiene alla nozione di interesse, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita è attuata con l'esclusivo intento di conseguire un beneficio per la società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito. Del pari, la responsabilità incombe sull'ente ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare la persona giuridica medesima, abbia comunque fatto conseguire un vantaggio alla stessa di tipo economico o di altra natura. Peraltro, in ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza vi è una presunzione di responsabilità a carico della società, laddove risulti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

La responsabilità amministrativa degli Enti si aggiunge, dunque, a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. La responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui l'autore del reato non sia identificato o non risulti punibile. La responsabilità amministrativa degli Enti introdotta dal Decreto ha, quindi, comportato un radicale capovolgimento del principio tradizionalmente riconosciuto nel nostro ordinamento in virtù del quale *"societas delinquere non potest"*.

Lo scenario attuale: un quadro normativo in evoluzione

A partire dalla sua originaria introduzione nel 2001, il legislatore è intervenuto, più volte, sulla disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, ampliando l'originario impianto dei c.d. reati "presupposto" con l'aggiunta di numerose nuove fattispecie criminose.

Attualmente il complesso quadro normativo comprende un'eterogenea gamma di reati al cui interno, accanto al nucleo originario costituito dalla categoria dei reati commessi contro la Pubblica Amministrazione e dei reati societari, sono via via state inserite - con

cadenza quasi annuale - ulteriori fattispecie di varia natura, alcune delle quali potenzialmente rilevanti per quasitutte le società di dimensioni medio-grande; altre realizzabili unicamente all'interno di contesti organizzativi e societari peculiari. A tal proposito si pensi, tra gli altri, agli abusi di mercato, ai reati cc.dd. di criminalità organizzata transnazionale, passando per i reati con finalità di terrorismo e di eversione pubblica o contro l'incolumità fisica, fino a quelli di immigrazione clandestina o sul falso nummario, la cui concreta portata applicativa sembra riguardare le aziende operanti in particolari comparti e / o contesti geografici e, da ultimo, i reati contro l'Unione Europea.

Diversamente da quanto, invece, accade per quelle fattispecie ipotizzabili su larga scala, come ad esempio i reati contro il patrimonio (riciclaggio, autoriciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita); i reati commessi in violazione delle normative antinfortunistica; i delitti contro l'industria ed il commercio; i reati di criminalità informatica; i reati contro il diritto d'autore; i reati ambientali; fino all'inserimento nel perimetro applicativo del D. Lgs. 231/01 i reati tributari e quelli inerenti alle frodi IVA. Pertanto, lo scenario attuale della responsabilità amministrativa delle società contempla unavasta e variegata compagine di reati di seguito indicati:

- reati contro la Pubblica Amministrazione;
- reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- reati societari;
- delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- delitti contro la personalità individuale;
- reati ed illeciti amministrativi in materia di market abuse;
- reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle

norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- delitti di criminalità organizzata;
- delitti contro l'industria ed il commercio;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria;
- reati ambientali;
- delitti di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- delitti tentati;
- corruzione tra privati;
- induzione alla corruzione e concussione;
- delitti contro l'Unione Europea.

Il panorama della responsabilità delle società deve poi ulteriormente essere integrato con:

- la disciplina relativa al c.d. **“whistleblowing”** di cui al **D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023** in recepimento della Direttiva UE 2019/1937 in vigore dal 15 luglio 2023, che obbliga tutte le società, in particolare quelle che si siano dotate di un Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01, a prevedere adeguati sistemi di segnalazione aventi ad oggetto condotte infedeli tenute da un dipendente, effettuate ad opera di altro dipendente ovvero di terzo (collaboratore, consulente, controparte contrattuale o commerciale, o persone a questi vicine) corredati da tutele per evitare effetti ritorsivi;
- le principali pronunce, rese sia in ambito giudiziario, spesso in via incidentale (ad es.

sulla natura e modalità applicativa di talune fattispecie) che quelle rese da altri organi, quali ad es. l'Agenda delle Entrate o la Guardia di Finanza, su tematiche di rilevante attualità (ad es. in materia di reati tributari).

LE SANZIONI

Le sanzioni applicabili per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, previste dall'art. 9 del Decreto, sono:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti dal Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. (ad eccezione della fattispecie di cui all'art. 25 septies e delle leggi speciali che hanno integrato il Decreto) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo.

In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente.

Per le sanzioni pecuniarie la concreta applicazione avviene mediante un sistema di

quote, il cui importo è stabilito in relazione a determinati parametri, tra i quali la gravità del fatto, il grado di responsabilità della società, le attività svolte per eliminare o attenuare le conseguenze e prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria viene applicata in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1000. L'importo di una quota va da un minimo di 258,23 euro a un massimo di 1.549,37 euro. La determinazione in concreto dell'importo della quota viene effettuato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In caso di interesse proprio del soggetto agente (prevalente) o comunque in assenza di un vantaggio per l'ente l'importo della quota è sempre pari a 103,29 euro.

Inoltre, le sanzioni pecuniarie sono ridotte:

- a) alla metà in assenza di un vantaggio rilevante od in presenza di vantaggio minimo per la società e di un danno di particolare tenuità;
- b) da un terzo alla metà se prima dell'apertura del dibattimento di primo grado l'ente abbia provveduto a:
 - integrale risarcimento del danno;

rimozione delle conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero attuazione di misure idonee e a tal fine;

immediata implementazione e adozione di un modello organizzativo ove mancante o revisione di quello già esistente, onde evitare la reiterazione di reati della stessa specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma II dell'art. 9 del Decreto ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali all'attuazione dell'illecito;

- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

È altresì prevista, su richiesta del Pubblico Ministero, l'applicabilità in via cautelare delle sanzioni interdittive, ove ne sussistano le esigenze tipiche.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli artt. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal Giudice penale che conosce il processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

La confisca

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca, come previsto dall'art. 19 del Decreto, anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la

parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 Decreto).

Per completezza, infine, deve osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, ai sensi del Decreto, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riconosciuta la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

Parimenti, l'autorità giudiziaria può disporre il sequestro, sia preventivo che conservativo, dei beni suscettibili di confisca in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

Con tale intervento il Legislatore ha inteso responsabilizzare le imprese per le condotte poste in essere dai soggetti che vi operano all'interno con un chiaro intento non solo sanzionatorio, ma soprattutto di prevenzione.

Il procedimento di accertamento dell'illecito

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

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

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la suddetta responsabilità;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo Apicale o Subordinato;
- il sindacato di idoneità sui Modelli adottati.

Il sindacato del Giudice circa l'astratta idoneità del Modello 231 a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante, ossia prima della commissione del fatto illecito, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE CONDIZIONE EIMENTE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DA REATO

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia da soggetti apicali sia da dipendenti. In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente dimostri che:

1. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell'Ente (Organismo di Vigilanza o OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

P a g . 20 | 46

3. le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
4. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali, l'art. 7 prevede che l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- f) prevedere meccanismi di segnalazione per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro (whistleblowing).

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello, il Decreto richiede:

- a) una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello;

b) l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello.

Nucleo della disciplina, pertanto, è proprio la predisposizione e l'attuazione di detto modello, finalizzato ad impedire la commissione di certi reati nell'ambito dell'impresa da cui può dipendere la responsabilità dell'ente, il cui accertamento è demandato alla competenza del giudice penale.

La prova di aver adottato un efficiente modello di gestione (e di aver adempiuto correttamente ai doveri di vigilanza e controllo circa la sua attuazione e aggiornamento), pur nell'ipotesi in cui il reato è stato comunque commesso, equivale a dimostrare che l'ente ha fatto il possibile per impedire il prodursi dell'evento dannoso, e per ciò solo non può esserne chiamata a risponderne. Si richiama, pertanto, il principio di colpevolezza proprio del diritto penale e non a caso si dibatte sulla natura di tale responsabilità.

Il disposto del citato articolo 6 e la ricordata efficacia esimente vanno, altresì, letti in combinato con quanto previsto dall'art.26 del medesimo Decreto che, in materia di "Delitti tentati", sancisce al comma 2 l'esclusione della responsabilità per la società che volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. In tal modo, si ribadisce il legame tra la condotta attiva della società nell'impedimento dell'evento e l'efficacia esimente che le è riconosciuta anche in caso di tentato reato posto in essere da un proprio dipendente.

Le linee guida elaborate dalle Associazioni di categoria

A norma dell'art. 6 comma 3 del D. Lgs. 231/01 la Società, nella predisposizione e revisione del presente Modello, si è basata sulle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" di Confindustria e sul "Codice di comportamento delle imprese di costruzione" elaborato dall'A.N.C.E. condivisi con il Ministero della Giustizia.

Di particolare rilievo appare il contributo di Confindustria, che ha definito le proprie linee guida per la creazione di un valido sistema di controllo preventivo.

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- l'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reati previsti dal Decreto, contenuti in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o del successivo sviluppo di situazioni di criticità generale o particolare;
- comunicazione al personale e sua formazione.
- Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema

di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia, tuttavia, la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ "MANCUSI S.P.A."

La mission della Società

La Mancusi S.p.A. è un'affermata realtà imprenditoriale a conduzione familiare, specializzata nel settore della realizzazione di infrastrutture complesse, stradali, idriche, energetiche e di edilizia pubblica e privata operante su tutto il territorio nazionale. La trasformazione nella forma attuale di società per azioni ha segnato il passaggio ad una dimensione idonea all'acquisizione, su tutto il territorio nazionale, di commesse di grandi dimensioni e notevole complessità.

Nel corso della propria attività, la Società ha adottato ed implementato un Sistema di Gestione Integrato orientato ai principi di qualità, sostenibilità, tutela ambientale, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, responsabilità sociale, prevenzione della corruzione, di-



iversity & inclusion, parità di genere ed efficienza energetica, certificato secondo i principali standard nazionali e internazionali di riferimento. In particolare, la Società risulta in possesso delle seguenti certificazioni e qualificazioni: UNI EN ISO 9001:2015 – Sistema di Gestione per la Qualità; UNI EN ISO 14001:2015 – Sistema di Gestione Ambientale; Registrazione EMAS ai sensi del Regolamento (UE) 2017/1505; UNI EN ISO 45001:2018 – Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro; UNI ISO 39001:2016 – Sistema di Gestione per la Sicurezza Stradale; UNI ISO 50001:2018 – Sistema di Gestione dell’Energia; SA8000:2014 – Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale; UNI ISO 37001:2016 – Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione; UNI ISO 30415:2021 – Diversity & Inclusion; UNI/PdR 125:2022 – Sistema di Gestione per la Parità di Genere; UNI EN ISO 26000:2020 – Responsabilità Sociale; UNI CEI 11352:2014 – Qualificazione EScO (Energy Service Company); EcoVadis Platinum, con collocazione nel Top 1% delle organizzazioni valutate a livello mondiale in materia di sostenibilità aziendale.


La Società risulta inoltre dotata di attestazione SOA per l’esecuzione di lavori pubblici e di Rating di Legalità con attribuzione di 3 stelle.

La società perseguendo una mission aziendale incentrata sulla massima sostenibilità, attraverso un sistema organizzativo capace di garantire affidabilità, sicurezza, economicità, assicura lo svolgimento delle proprie attività produttive in conformità alle prescrizioni di capitolato ed alle norme tecniche, senza trascurare gli aspetti qualitativi, etici, il più ampio rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, la responsabilità sociale, la prevenzione alla corruzione, la tutela ambientale e della salute e sicurezza dei lavoratori rispetto ai quali è costantemente impegnata a promuovere un approccio equo e meritocratico.

Quanto alle modalità di svolgimento delle attività che rientrano nell’oggetto sociale della Società, affidatele previa conclusione di contratti di appalto pubblici o privati, esse sono condotte sull’intero territorio nazionale sia per conto proprio che - all’occorrenza



Attestazione SOA n. 13778/63/01
SOA CONSULT - OG1-OG2-OG3-OG5-OG6-OG8-OG10-OG11-OS4-OS8-OS11-OS20/B-OS21-OS23-OS24
Certificato del Sistema di Gestione della Qualità ISO 9001:2015 / n. 16816-A
Certificato del Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001:2015 / n. 16816-E
Certificato del Sistema di Gestione del Traffico Stradale ISO 39001:2016 / n. 16816-RTS
Certificato del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza ISO 45001:2018 / n. MANC2562H1801
Attestazione Autorità Garante Concorrenza e Mercato - Rating Legalità punteggio ★ ★ ★
Certificato del Sistema di Gestione delle Risorse Umane - Diversità e Inclusione ISO 30415:2021 / n. A14022
Certificato del Sistema di Gestione per la Parità di Genere - UNI/PdR 125:2022 / N. A15123
Certificato del Sistema di Gestione Costruzioni UNI ISO 37001:2016 / n. 44237-39-AM
Certificazione Etica SA 8000:2014 / n. GIT1-677-SA - Certificato UNI EN ISO 26000:2020 n° SG/202536/02
Certificazione del Sistema di gestione UNI ISO 50001:2018 n° 47350/163-39 EN
Certificato del Sistema di Gestione dell’Energia UNI CEI 11352:2014 / n. 0268-MAN-ES


MANCUSI S.p.A.
Via del Gallitello 215 - 85100 POTENZA
Capitale Sociale € 500.000,00 I.V.
COD. UNIVOCO 5RU082D
P.IVA / C. FISCALE 01730680764
TEL. 0971 30 69 53
PEC: mancusispa@pec.it
EMAIL: info@mancusispa.com

- in forma di raggruppamento di imprese (ATI) mediante costituzione ed organizzazione di cantieri ubicati nei luoghi di realizzazione delle opere commissionate.

La Società, infine, ricorre anche a forme di esternalizzazione, affidando in *outsourcing* parte delle proprie attività, in specie l'attività di progettazione delle opere di ingegneria o ancora l'esecuzione di fasi del processo di realizzazione delle stesse.

La Clientela della Mancusi S.p.A. è vasta ed eterogenea potendosi annoverare all'interno della stessa sia committenti pubblici (quali ad es. ANAS, Comuni, Regioni) che clienti privati.

La struttura organizzativa è meglio descritta nel dettaglio dell'organigramma aziendale allegato al presente Modello, attraverso il quale si evidenziano i ruoli e le responsabilità di ciascuno nel processo decisionale aziendale.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione a cui spettano poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione nei limiti previsti dallo Statuto e con l'attribuzione di poteri e deleghe come da visura camerale allegata.

Il Collegio Sindacale nominato dall'assemblea e composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti, ha compiti di vigilanza sull'osservanza della legge.

Strumenti di Governance

Con riferimento alle esigenze individuate dal D. Lgs. 231/2001, nella predisposizione del Modello si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento e che possono essere così riassunti:

- statuto della Società;
- sistema delle deleghe e procure;
- matrice delle aree a rischio-reato;
- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D.

Lgs. 231/2001, sancite nel Codice Etico adottato dalla Società, e, più in dettaglio, nel presente Modello;

- previsione di specifici protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio potenziale di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire; nei protocolli sono inoltre contenute le modalità di gestione delle risorse finanziarie della Società nell'espletamento delle attività aziendali;
- nomina di un Organismo di Vigilanza monocratico (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed osservanza del Modello;
- approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni applicabili in caso di violazione delle misure indicate nel Modello medesimo, nonché nel Codice Etico della Società;
- svolgimento di un'attività di informazione, formazione e sensibilizzazione nei ai Destinatari del presente Modello;
- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).
- Nel corso dell'esercizio 2025 la Società ha proceduto ad una revisione dell'assetto di governance e della ripartizione delle deleghe gestionali, con attribuzione di specifici poteri e responsabilità agli organi delegati ai sensi dell'art. 2381 c.c., in un'ottica di rafforzamento del principio di segregazione delle funzioni e di maggiore definizione dei presidi organizzativi e di controllo.

In tale contesto:

- sono stati ridefiniti i poteri di gestione e rappresentanza tra Presidente e Amministratore Delegato;
- l'Amministratore Delegato è stato individuato quale Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008;
- sono state conferite specifiche deleghe in materia ambientale e di salute e sicurezza sul lavoro;
- è stato ulteriormente rafforzato il sistema dei controlli interni e delle responsabilità operative.

La Società ha, inoltre, adottato un mansionario aziendale volto a disciplinare ruoli, responsabilità, linee di riporto, processi operativi e flussi organizzativi delle diverse aree aziendali, nel rispetto dei principi di segregazione delle funzioni, tracciabilità e controllabilità delle attività.

Obiettivi perseguiti e finalità del modello

Mancusi S.p.A. (di seguito la "Società") ha adottato il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito il "Modello"), revisionato e aggiornato rispetto all'ultimo Modello adottato con delibera del 25 novembre 2019. Attraverso l'adozione del Modello, la società intende perseguire le seguenti finalità:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati, rilevanti ai fini del Decreto, connessi alla propria attività;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ed in particolare quelli impegnati nei "Processi a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;

- informare tutti i terzi che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporta la risoluzione del rapporto contrattuale;
- consentire, grazie a un sistema strutturato e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.
- La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà e struttura organizzativa, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organi di controllo esistenti.
- La Società si impegna ad attuare efficacemente il Modello, ad adeguarlo costantemente ai cambiamenti del contesto interno ed esterno e a garantire la sua osservanza e il suo funzionamento applicando metodologie specifiche, adottando le modalità operative ritenute ogni volta più appropriate e rispettando principi inderogabili di controllo.

Il modello si basa su alcuni principi generali:

- la verifica e l'archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- l'attribuzione all'OdV di compiti di vigilanza sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello.
- Si considerano Destinatari del presente Modello, e come tali nell'ambito delle specifiche competenze, tutti alla sua conoscenza ed osservanza:
- l'organo amministrativo, nel fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti e in ogni decisione o azione relativa all'andamento della Società;
- gli amministratori nel dare attuazione agli indirizzi strategici relativi alla gestione

aziendale e nel compimento degli atti relativi alla organizzazione sociale;

- l'organo di controllo, nel controllo e nella verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- i dirigenti, nel dare concretezza alle attività di direzione della Società e nella gestione delle attività interne ed esterne;
- i dipendenti durante lo svolgimento della loro attività;
- tutti i soggetti che pur non appartenendo alla Società intrattengono con la stessa rapporti commerciali, professionali e/o finanziari di qualsiasi natura (es. Professionisti esterni, fornitori di servizi, ecc.).

LE ESIGENZE ALLA BASE DEL PROGETTO DI REVISIONE INTEGRALE DEL “MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO” EX LEGGE 231/2001.

Le modifiche intervenute nel panorama normativo di riferimento, con particolare riguardo all'introduzione dei reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea, nonché l'evoluzione dell'assetto organizzativo della Società, hanno determinato l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e al conseguente adeguamento della mappatura delle aree e delle attività sensibili.

L'aggiornamento ha altresì riguardato il rafforzamento dei presidi aziendali in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, mediante l'adozione di ulteriori procedure interne dedicate e la formalizzazione della nomina del Delegato alle Funzioni in materia di Sicurezza.

La Società riconosce l'importanza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza, legalità e tutela della salute e sicurezza nella conduzione delle attività aziendali e nella gestione dei rapporti con soggetti pubblici e privati, quali presidi fondamentali ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello è costituito da:

- **Parte Generale**, di carattere descrittivo, che comprende un richiamo dei contenuti principali del decreto 231/01 e una panoramica dell'evoluzione normativa che, man mano, ha ampliato il quadro legislativo di riferimento, nonché la descrizione del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- **Parte Speciale**, suddivisa in Sezioni, ciascuna delle quali è dedicata alle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, teoricamente configurabili nella realtà di Mancusi S.p.A.

Il Modello 231 della Mancusi S.p.A. si compone inoltre di n. 8 Allegati, che sono parte integrante del Modello stesso.

Tale articolazione consente di garantire una più agevole ed efficace attività di aggiornamento del Modello, in quanto la "Parte generale" contiene la formulazione di principi ed informazioni da ritenersi sostanzialmente invariabili, come del resto buona parte degli Allegati (salvo che l'evoluzione normativa in materia non renda necessario un suo aggiornamento), mentre la "Parte speciale", che contiene essenzialmente le diverse procedure aziendali relative alle attività considerate a rischio - reato, è suscettibile di costanti aggiornamenti, anche in relazione all'eventuale – e probabile – ingresso di nuovi reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente.

La Società si impegna a svolgere un monitoraggio continuo volto a consentire l'adeguatezza del Modello nel tempo e garantire l'attualità delle Parti Speciali previste rispetto ad eventuali cambiamenti significativi dei settori di attività, della struttura organizzativa e dei processi della Società.

In considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, il Modello è stato redatto avendo riguardo alle fattispecie ritenute di maggiore rilevanza, la cui commissione sia concretamente ipotizzabile.

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di governance sono finalizzati a prevenire, in linea generale, anche quelle fattispecie di reato che, per la loro scarsa rilevanza o attinenza all'attività della Società, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del Modello.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 ed eventuali modifiche e/o aggiornamenti del Modello compete al Consiglio, che lo eserciterà mediante delibera con le stesse modalità previste per la sua adozione. Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nell'esecuzione delle proprie funzioni, potrà individuare eventuali ulteriori attività a rischio delle quali - in relazione all'evoluzione legislativa o della realtà aziendale - sarà valutata l'inclusione nel novero delle attività sensibili.

In concreto l'analisi è stata circoscritta alle fattispecie ritenute più rilevanti secondo un criterio probabilistico, e pertanto sono state oggetto di particolare approfondimento le seguenti fattispecie ex D. Lgs. 231/01:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione, parte speciale A;
- i reati cc.dd. societari, parte speciale B;
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, parte speciale C;
- delitti di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, parte speciale D;
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati, parte speciale E;
- reati di ricettazione e riciclaggio, parte speciale F;

- reati ambientali, parte speciale G;
- delitti di criminalità organizzata, parte speciale H;
- delitti contro la fede pubblica, parte speciale I;
- reati tributari, parte speciale L;
- reati contro l'Unione Europea, parte speciale M.

In ragione della natura delle attività e delle caratteristiche della Società, non sembra sussistano profili di rischio rispetto alle seguenti "famiglie" di reato: delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, reati di abuso di mercato, reati di xenofobia e razzismo, frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati. Tuttavia, le precedenti "famiglie" di reato si reputano complessivamente presidiate dalle disposizioni di cui al Codice Etico di Mancusi Spa e dai presidi generali di cui al Modello organizzativo della Società.

Il Modello 231 delle imprese controllate dalla Mancusi S.p.A.

Ciascuna società controllata dalla Mancusi S.p.A., in quanto singolarmente destinataria dei precetti del Decreto 231, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio Modello organizzativo. Tale attività potrà essere condotta anche in base ad indicazioni e modalità attuative provenienti dalla società controllante in funzione dell'assetto organizzativo ed operativo di gruppo.

Inoltre, ogni società del gruppo deve nominare un proprio Organismo di Vigilanza, e tra detti organismi verranno sviluppati scambi di comunicazioni aventi ad oggetto: la definizione delle attività programmate e compiute, le iniziative assunte, le misure predisposte in concreto, eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza. Questi flussi informativi potranno avvenire mediante l'invio di report o l'organizzazione di riunioni congiunte su base annuale.

La Mancusi S.p.A, nell'esercizio dei poteri di coordinamento e agendo nel rispetto dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale del gruppo, può sollecitare

l'adozione e la efficace attuazione di modelli organizzativi da parte delle società controllate, può inoltre indicare principi comuni del codice etico e di comportamento e dei protocolli attuativi e fornire alle medesime adeguato supporto, di natura tecnico e consulenziale, volto ad agevolare le attività di adozione, aggiornamento, implementazione e monitoraggio del proprio modello.

È inoltre opportuna la definizione di canali di comunicazione tra le società del gruppo riguardanti lo stato di attuazione dei rispettivi Modelli, nonché eventuali violazioni e sanzioni applicate.

MODELLO, CODICE ETICO AZIENDALE E POLITICA ANTICORRUZIONE

La Mancusi S.p.A. ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al

Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che l’azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all’articolo 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Inoltre il Modello 231 si è arricchito di due ulteriori procedure allegare, e precisamente:

- **Procedura Whistleblowing**, con il dettaglio di obiettivi, finalità, modalità e tempistiche per eventuali segnalazioni di illiceità o irregolarità;
- **Politica Anticorruzione**, inteso quale ulteriore strumento di indirizzo, destinato ad integrarsi con il vigente Codice Etico nonché con l’imponente apparato aziendale già esistente e validato ad opera di Enti terzi in sede di certificazione (ad es. in relazione allo standard ISO 37001 relativa all’implementazione del “Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione”).

Pertanto, il Modello 231, il Codice Etico e le Politiche che vi sono allegare, unitamente alle procedure aziendali interne, introdotte anche in ottemperanza alle numerose certificazioni di cui la Società gode, sono dunque strumenti complementari ed integrati, cui deve pertanto informarsi, oltre che alle vigenti leggi, ogni attività posta in essere direttamente da ogni ufficio, area e funzione esistente, sia ubicata presso la sede che nei

cantieri di volta in volta avviati.

Eventuali violazioni riscontrate potranno quindi costituire oggetto di sanzione disciplinare anche ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Il sistema procedurale

La Società ha strutturato un sistema organizzativo e procedurale volto a regolamentare lo svolgimento delle attività della Società, prevedendo altresì i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza e l'efficacia delle stesse.

In particolare, la Società adotta quale strumento preventivo di controllo nei singoli Processi a Rischio Reato la separazione dei compiti fra coloro i quali svolgono fasi o attività cruciali di un processo, verificando che le procedure e/o le prassi operative siano periodicamente aggiornate e tengano costantemente in considerazione le variazioni o novità intervenute nei processi e nel sistema organizzativo. Le procedure organizzative adottate dalla Società sono rese disponibili a tutto il personale con gli strumenti ritenuti più opportuni (bacheca, cartella condivisa, ecc.).

Con riferimento, invece, ai principi di controllo, ove non espressamente menzionati nelle singole procedure, troveranno applicazione i principi di controllo preventivi di cui alle singole Parti Speciali del Modello. La Società ha inoltre implementato una piattaforma digitale aziendale denominata "Mancusi S.p.A. – Supplier Procurement", finalizzata alla gestione documentale dei fornitori, subappaltatori, subaffidatari e collaboratori operanti presso sedi e cantieri aziendali. La piattaforma costituisce presidio organizzativo e procedurale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, qualificazione dei fornitori e controllo degli accessi ai cantieri, consentendo:

- il caricamento e l'archiviazione della documentazione obbligatoria;
- la verifica e validazione documentale da parte delle funzioni competenti;
- il monitoraggio delle scadenze e della permanenza dei requisiti;
- la tracciabilità delle attività di controllo;

- la gestione informatizzata dei flussi autorizzativi relativi all'accesso in cantiere.
- L'accesso ai cantieri è consentito esclusivamente a seguito della verifica della documentazione richiesta e del rilascio delle necessarie autorizzazioni da parte delle funzioni aziendali competenti.

Poteri autorizzativi e di firma

Il sistema di deleghe e procure adottato dalla Società è strutturato in conformità alle prescrizioni normative vigenti ed ai principi elaborati dalle Linee Guida di Confindustria, assicurando coerenza tra poteri autorizzativi, responsabilità organizzative e funzioni effettivamente esercitate.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione rappresenta l'organo competente al conferimento ed alla formalizzazione delle deleghe e dei poteri di firma, attribuiti in funzione delle responsabilità gestionali ed operative assegnate, nel rispetto dei principi di segregazione delle funzioni, tracciabilità e controllabilità delle attività aziendali. Nel corso dell'esercizio 2025 la Società ha proceduto ad una revisione del sistema delle deleghe gestionali e dei poteri di rappresentanza, ridefinendo la ripartizione delle competenze tra Presidente e Amministratore Delegato ai sensi dell'art. 2381 c.c.. In tale ambito:

- l'Amministratore Delegato è stato individuato quale Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008;
- sono state attribuite specifiche deleghe in materia ambientale;
- è stata conferita delega di funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 81/2008.
- In particolare, il 6 febbraio 2026 è stata conferita, in conformità all'art. 16 del D. Lgs. 81/2008, al Geom. Rocco Perito, con atto del Notaio Zotta registrato il 9 febbraio 2026, delega di funzioni relativa ai poteri di organizzazione, gestione e controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, estesa all'intera struttura



aziendale della Società, comprensiva di sedi, unità produttive e cantieri, fatti salvi gli obblighi non delegabili previsti dall'art. 17 del D. Lgs. 81/2008.

La Società garantisce, inoltre, adeguati flussi informativi interni volti ad assicurare la tempestiva comunicazione dei poteri conferiti, delle eventuali modifiche organizzative intervenute e dei relativi aggiornamenti, anche nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è oggetto di periodico monitoraggio ed aggiornamento, in funzione delle evoluzioni organizzative e operative della Società.

IL RAGGRUPPAMENTO TEMPORANEO DI IMPRESE

Nei raggruppamenti temporanei di imprese di tipo verticale, il personale di Mancusi S.p.A. che opera nel cantiere temporaneo o mobile di sua pertinenza è soggetto alle prescrizioni del presente Modello.

Nei raggruppamenti di tipo orizzontale o nelle società consortili costituite per la realizzazione comune della commessa, indipendentemente dall'esistenza o meno di un modello organizzativo nella società consortile, il personale di Mancusi S.p.A. eventualmente distaccato presso tale società è comunque soggetto al completo rispetto del presente Modello.

In ogni caso le società consortili nelle quali la Mancusi S.p.A. ha una quota di partecipazione maggioritaria devono adottare formalmente il presente Modello.

COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il Modello tiene conto della particolare realtà di Mancusi Spa e costituisce un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Destinatari, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo sia la più ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo. Per la completa informazione di tutti i Destinatari coinvolti, la società utilizza tutti gli idonei canali di diffusione necessari a garantire la completa conoscibilità.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione, necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti nella Società. Ai nuovi assunti viene consegnato il Codice Etico ed il Modello. Agli stessi, viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale prendono atto del Modello e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata.
- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (e-mail di aggiornamento, corsi on-line, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento in aula. Tale attività può essere differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La Società prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la stessa rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale, ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i partners,

anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, (di seguito, per brevità, i “Terzi”). Nei testi contrattuali, inoltre, sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell’adozione del Modello da parte della Società, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello, dei Principi del Codice Etico, nonché si obbligano a non commettere alcuno dei Reati Presupposto.

L’ORGANISMO DI VIGILANZA

Individuazione dell’Organismo di Vigilanza

Quale ulteriore adempimento ai fini dell’esonero dalla responsabilità “amministrativa” dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo n.231/01, la Società, in ossequio all’articolo 6, comma 1, lett. b), del Decreto individua un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il precipuo compito di vigilare sul funzionamento, sull’ osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di curarne l’aggiornamento.

I requisiti principali dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”), così come proposti dalle Linee Guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli Organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia e indipendenza: l’O.d.V. dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo di spesa annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell’Organismo stesso. In ogni caso, l’O.d.V. può richiedere un’integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all’efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.
- professionalità: L’O.d.V. deve essere composto da soggetti dotati di specifiche

competenze nelle attività di natura ispettiva, nell'analisi dei sistemi di controllo e in ambito giuridico (in particolare penalistico), affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni. Ove necessario, l'O.d.V. può avvalersi anche dell'ausilio e del supporto di competenze esterne, per l'acquisizione di peculiari conoscenze specialistiche.

- continuità di azione: l'O.d.V. deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

La Società ha optato, pertanto, per una composizione monocratica del proprio Organismo di Vigilanza, la cui nomina è stata deliberata dal Vertice Aziendale.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello. A tal fine, l'O.d.V. si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito Regolamento (Regolamento dell'O.d.V.), che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione. All'O.d.V. non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori. All'O.d.V. è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, l'OdV deve vigilare:

- sulla reale adeguatezza ed effettività del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D. Lgs. 231/2001, tenendo conto anche delle dimensioni e della complessità organizzativa e operativa della Società;
- sulla permanenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed effettività del Modello;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, rilevando eventuali violazioni e proponendo i relativi interventi correttivi e/o sanzionatori agli Organi aziendali competenti;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative, proponendo le eventuali azioni di adeguamento agli Organi aziendali competenti e verificandone l'implementazione;
- sulla raccolta delle segnalazioni provenienti da qualsiasi dipendente in ordine a:
 - eventuali criticità delle misure introdotte dal presente Modello;
 - violazioni delle stesse;
 - ogni situazione fonte di potenziale esposizione al rischio di reati ex 231.

Per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, all'OdV sono attribuiti i compiti e i poteri di:

- accedere a tutte le strutture della Società e a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello;

- effettuare verifiche a campione mirate su specifiche attività / operazioni a rischio e sul rispetto dei presidi di controllo e di comportamento adottati e richiamati dal Modello e dalle procedure aziendali;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D. Lgs. 231/2001;
- coordinarsi con le Funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del corpo normativo interno adottato e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione.

L'Organismo di Vigilanza, pur mantenendo la titolarità delle attività di controllo sull'efficacia del Modello e sulla sua corretta applicazione nelle prassi aziendali, può servirsi del supporto di consulenti esterni, per eseguire controlli e verifiche che non ritenga di potere eseguire autonomamente. A tal fine l'O.d.V. dispone di proprie risorse finanziarie, stanziata dalla Società, del cui utilizzo l'O.d.V. informa preventivamente l'Organo Amministrativo. L'entità di tali risorse finanziarie viene determinata all'inizio di ogni esercizio sociale di concerto tra l'O.d.V. medesimo ed i Vertici aziendali, sulla base delle attività ispettive programmate per l'esercizio stesso, così come annualmente concordate, e sulla base di una stima delle possibili contingenze.

I componenti dell'O.d.V., nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. L'O.d.V. esercita le proprie funzioni nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori.

Attività di reporting nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza della Mancusi S.p.A. riporta i risultati della propria attività all'Organo Amministrativo.

In particolare, l'O.d.V. predisporre:

- relazioni periodiche (in forma di verbali di riunioni dell'O.d.V. con cadenza almeno annuale) inerenti i risultati del proprio operato e delle attività di vigilanza, manutenzione ed aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo svolta;
- comunicazione del riscontro di eventuali violazioni del sistema di controllo esistente, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- nei casi più gravi, immediata comunicazione di eventuali accadimenti e circostanze che evidenzino criticità o rischi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto;
- informativa periodica sul risultato del proprio operato e dell'attività di vigilanza espletata nonché sui periodici aggiornamenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, condivisa anche con il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisi la necessità. Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritengano opportuno.

Flussi informativi

Ai fini di un'effettiva e completa vigilanza sull'efficacia del presente Modello, così da accertarne eventuali violazioni, i soggetti preposti alla gestione di ciascuna area devono fornire all'Organismo di Vigilanza - così come peraltro previsto anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231/01 - tutte le informazioni potenzialmente rilevanti.

Tale obbligo è particolarmente rilevante per le aree individuate come "sensibili" a seguito della "mappatura dei rischi", e prevede il reporting sia delle risultanze delle attività di verifica realizzate dall'O.d.V. a cadenza periodica in tali aree, sia ogni informativa trasmessa all'attenzione dell'O.d.V. in merito ad anomalie, presunte o effettive tempestivamente comunicate dai referenti aziendali, anche per tramite del membro interno.

A mero titolo esemplificativo si elencano di seguito alcune categorie di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/01;
- le notizie relative all'attuazione del presente Modello all'interno dell'Azienda ed ai relativi esiti;
- le risultanze degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, con le relative motivazioni.

L'Organismo di Vigilanza, ove necessario od opportuno, può richiedere dalle singole Funzioni aziendali la trasmissione di tutte le altre informazioni che ritenga utile acquisire ai fini delle sue attività di controllo.

AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

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

- modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

PARTE SPECIALE

OMISSIS