



SISTEMA INTEGRATO

POLITICA ANTICORRUZIONE

Rev: 2

Data: 15/02/2022

POLITICA ANTICORRUZIONE

| Testo modificato dall'ultima revisione.

2	15/02/2022	TERZA EMISSIONE a seguito fusione aziendale	RSGI	FCPC	Organo Direttivo
			E. Arosio	C. Rossi	Pegaso Ingegneria
1	15/06/2020	SECONDA EMISSIONE	RSGI	FCPC	Organo Direttivo
			E. Arosio	C. Rossi	Pegaso Ingegneria Sistema Ingegneria On Time
0	27/03/2018	PRIMA EMISSIONE	RSGI	FCPC	Organo Direttivo
			E. Arosio	C. Rossi	Pegaso Ingegneria Sistema Ingegneria On Time
REV	DATA	OGGETTO	REDAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE



INDICE

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI	3
3. POLITICA E OBIETTIVI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	3
4. RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	5
5. SEGNALAZIONE DEI SOSPETTI	5
6. SISTEMA SANZIONATORIO	6
7. AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO	9



1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La Società Pegaso Ingegneria, operando in un contesto in continua evoluzione - quello delle "Grandi Opere Infrastrutturali" - nell'ambito del quale i fenomeni corruttivi sono purtroppo molto diffusi, ha deciso di implementare il Sistema di Gestione Integrato QSA, conformemente alla Norma UNI EN ISO 37001:2016.

La Società, ritenendo imprescindibili l'incondizionata condivisione e la piena e convinta adesione ai valori enunciati nel proprio Codice Etico, ha a tal fine predisposto la presente Politica Anticorruzione con lo scopo di formalizzare gli indirizzi espressi dal proprio Organo Direttivo e dalla propria Alta Direzione in materia di prevenzione della corruzione.

Quanto stabilito nel presente documento è applicabile alla Società:

- PEGASO INGEGNERIA

La presente Politica Anticorruzione è rivolta a tutte le parti interessate sia interne (dipendenti e collaboratori) che esterne (Clienti, Soci in affari, Organi di controllo, ecc.).

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Norma UNI EN ISO 37001:2016 ;
- D. Lgs. 231/2001 - Responsabilità amministrativa delle società e degli enti;
- D. Lgs. 38/2017 - Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato;
- D. Lgs. 50/2016 – Codice dei contratti pubblici;
- Codice Etico Pegaso Ingegneria;
- Modello di Organizzazione ex 231/01 Pegaso Ingegneria e Sistema Ingegneria;
- Art. 2653 del Codice Civile relativo alla corruzione tra privati;
- Legge 179/2017 - Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

3. POLITICA E OBIETTIVI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

In particolare, Pegaso Ingegneria, ritenendo imprescindibile e auspicabile una reale e sostanziale competizione nel mercato in cui opera e fondando la sua azione sulla qualità e sul valore dei servizi offerti:

- ★ **disprezza e vieta la corruzione** in tutte le sue forme, ritenendola la maggiore minaccia alle regole per la convivenza civile;
- ★ **non ammette il pagamento di tangenti** né per ottenere affari né per mantenerli né per ottenere qualsiasi altro vantaggio;
- ★ **non autorizza alcun pagamento in denaro o in beni di valore a funzionari e dipendenti pubblici** per influenzarne le decisioni o per indurli a sfruttare la propria influenza per modificare qualsiasi atto o decisione presi da terzi;
- ★ si impegna a mantenere **i libri, i registri e i controlli di contabilità interna completi e accurati**, mantenendo sempre la massima trasparenza sulla rendicontazione finanziaria;

- ★ si impegna a *diffondere, rispettare e a far rispettare* ai propri dipendenti, collaboratori e soci in affari i *valori contenuti e previsti* nel *Codice Etico* e nel *Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001* adottati, nonché dalla normativa vigente in materia;
- ★ *incoraggia la segnalazione di sospetti o episodi di corruzione*, da parte dei propri dipendenti e collaboratori, senza timore di sanzioni o simili e *tutelando l'anonimato* dei segnalanti e la riservatezza delle informazioni fornite in conformità a quanto previsto dalla normativa sul Whistleblowing;
- ★ nomina una *Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione* indipendente garantendone la necessaria autonomia nella gestione delle segnalazioni di sospetti o episodi di corruzione;
- ★ pubblicizza nei confronti delle parti terze interessate la funzione di conformità per la prevenzione della corruzione come interlocutore cui segnalare i propri dubbi;
- ★ *promuove la consapevolezza* delle risorse che la mancata conformità alla politica anticorruzione aziendale può comportare gravi conseguenze non solo per l'intera organizzazione ma anche al singolo individuo che ha corrotto o si è fatto corrompere.

La decisione di adottare un Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, integrato a quello QSA, rientra nelle decisioni strategiche aziendali e trova il suo fondamento nella consapevolezza che l'adozione di tale strumento a livello organizzativo possa contribuire in maniera sostanziale al perseguimento dei propri obiettivi strategici:

- obiettivi di ordine legale ed economico-finanziari, mediante la prevenzione di effetti negativi, a livello sia penale che economico, che atti o tentati atti di corruzione possono comportare;
- obiettivi di ordine competitivo, mediante la prevenzione della perdita di reputazione che atti o tentati atti di corruzione possono comportare;
- obiettivi di ordine relazionale, mediante la prevenzione della disattenzione delle attese e dei requisiti (cogenti, regolamentari e contrattuali) di tutte le Parti interessate che atti o tentati atti di corruzione possono comportare.

In particolare l'Organizzazione intende supportare il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- puntuale e trasparente attribuzione di ruoli, responsabilità e autorità in materia di anticorruzione;
- sistematica individuazione dei rischi in materia di prevenzione della corruzione e relativo trattamento mediante opportune misure operative pianificate e applicate;
- sistematico monitoraggio del quadro normativo vigente in materia di prevenzione della corruzione e relativa valutazione del livello di conformità.

Pegaso Ingegneria stabilisce annualmente, nell'ambito del proprio piano di miglioramento, così come descritto nello specifico documento di sistema, gli obiettivi operativi atti ad assicurare una sempre più efficiente implementazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

4. RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'Alta Direzione ha individuato nella persona fisica del **Dott. Carlo Rossi** la **Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione** per il Sistema di Gestione Anticorruzione implementato da Pegaso Ingegneria Srl, con i seguenti compiti e responsabilità:

- supervisionare la progettazione e l'applicazione da parte dell'organizzazione del sistema di gestione anticorruzione;
- fornire consulenza e orientamento al personale sul sistema di gestione anticorruzione e sulle questioni relative alla tematica in generale;
- ricevere e gestire le segnalazioni di eventi di corruzione, indagando sulla fondatezza degli illeciti segnalati, secondo quanto previsto dalla procedura di riferimento SGI-PR-11;
- assicurare che il sistema di gestione anticorruzione sia conforme ai requisiti della Norma ISO 37001:2016;
- riferire sulle prestazioni del sistema di gestione anticorruzione all'alta direzione.

Nell'espletare tali compiti, la Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione possiede le necessarie autorità e indipendenza connesse al ruolo già ricoperto ed ha accesso diretto e tempestivo sia al CdA sia all'Alta Direzione della Società.

5. SEGNALAZIONE DEI SOSPETTI

Tutti i destinatari della presente politica hanno l'obbligo di segnalare alla Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione sopra individuata eventuali sospetti in buona fede o sulla base di una convinzione ragionevole e confidenziale in merito ad atti o tentati atti di corruzione, tramite l'apposito modello MOD 01 SGI-PR-11.

La segnalazione può essere presentata tramite:

- ✓ *l'invio di e-mail* all'indirizzo anticorruzione@pegasogroup.it - In tal caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo da FCPC, che ne garantisce l'anonimato fatti salvi i casi di legge;
- ✓ *brevi manu* - In tal caso, per poter garantire l'anonimato, è necessario che la segnalazione venga inserita all'interno di una busta posta all'attenzione della Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione, presso la sede di Via A. Momigliano 2, Milano.

Qualora la segnalazione pervenga a soggetti diversi da FCPC, la stessa deve essere tempestivamente inoltrata a quest'ultimo a cura del ricevente nel rispetto delle garanzie di riservatezza.

In nessun caso la segnalazione deve riguardare lamentele di carattere personale del segnalante aventi ad oggetto rimostranze relative ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, nonché relative alla propria prestazione lavorativa, che rientrano invece nella disciplina del generale rapporto di lavoro.

La procedura SGI-PR-11 "Segnalazione, indagine, gestione illeciti e irregolarità" definisce i comportamenti da attuare al fine di segnalare, indagare e gestire qualsiasi episodio corruttivo, rimuovendo le cause che possano ostacolare o disincentivare il ricorso alla denuncia di comportamenti illeciti, i dubbi circa la procedura da seguire o i timori di ritorsioni.



6. SISTEMA SANZIONATORIO

Premesso che l'Organizzazione intende la prevenzione della corruzione come previsione, attuazione e monitoraggio di prescrizioni, è opportuno ribadire che la semplice "mancata attuazione" è da intendersi come "illecito disciplinare". Così come indicato dalla normativa di riferimento, Pegaso Ingegneria riconosce una stretta correlazione tra il mancato rispetto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e la responsabilità di tipo disciplinare.

Il presente Sistema Sanzionatorio definisce le misure disciplinari da applicarsi nel caso di violazione delle prescrizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello Anticorruzione, nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo ex 231 adottati e, più in generale, nelle disposizioni normative che ne costituiscono il presupposto, garantendone l'efficacia.

Le disposizioni del presente Sistema Sanzionatorio sono destinate a tutti i Dipendenti.

Titolare del potere disciplinare è l'Amministratore Delegato che, tramite procura, ne conferisce l'esercizio al Responsabile delle Risorse Umane.

In via generale, le violazioni che determinano una misura sanzionatoria possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

- a) comportamenti colposi per negligenza, imprudenza ed imperizia
- b) comportamenti dolosi di trasgressione

delle prescrizioni di cui a documenti sopra indicati.

Ciascuna condotta che configura un illecito disciplinare comporta l'irrogazione di una sanzione, la cui tipologia e la cui entità possono variare in relazione al fatto commesso ed alla valutazione della sua gravità secondo il principio di proporzionalità, al ruolo e alla qualifica dell'interessato all'interno dell'organizzazione.

L'applicazione delle misure sanzionatorie previste nel presente Sistema prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un eventuale procedimento penale.

Il Responsabile delle Risorse Umane commina le sanzioni disciplinari ai Dipendenti in seguito a formale contestazione di fatti e/o atti a loro addebitabili, dandone evidenza alla Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione nonché all'Organismo di Vigilanza.

Competerà all'OdV individuare e effettuare gli opportuni accertamenti sui comportamenti sanzionati ritenuti prodromici di fattispecie di reato-presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001, mentre sarà compito della Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione intervenire nei casi di violazioni di regole comportamentali dettate alla prevenzione dei fenomeni corruttivi.

MISURE RIVOLTE AL PERSONALE DIPENDENTE SENZA QUALIFICA DIRIGENZIALE

Nel caso di violazioni, possono essere comminate le seguenti sanzioni, in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- **biasimo verbale** per lievi mancanze delle disposizioni aziendali riferite agli obblighi generali del lavoratore (correttezza, buona fede, diligenza, fedeltà), all'orario di lavoro e giustificazione delle assenze, regole di comportamento con terze parti, prevenzione illeciti, trasparenza e tracciabilità, sicurezza sul lavoro, riservatezza e informazioni per privacy, regali, compensi e altre utilità, comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse, contratti ed altri atti negoziali, comportamento in servizio, utilizzo degli strumenti aziendali e trasferte;

- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa in misura non eccedente l'importo di ore 4 (quattro) della normale retribuzione, nei confronti del Dipendente che infrange le disposizioni:
 - in tema di orario di lavoro e giustificazione delle assenze, ovvero effettuando ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione o assenze ingiustificate fino ad un massimo di 3 (tre) giorni nell'anno solare;
 - in tema di obblighi generali in capo al dipendente e regole di comportamento stabilite:
 - adottando comportamenti contrari ai principi di correttezza, buona fede, diligenza e fedeltà;
 - adottando comportamenti contrari alle regole previste per il comportamento con terze parti, prevenzione illeciti, trasparenza e tracciabilità, riservatezza e informazioni per privacy, regali, compensi e altre utilità, comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse, contratti ed altri atti negoziali, comportamento in servizio e trasferte;
 - in tema di corretto utilizzo degli strumenti aziendali, ovvero adottando comportamenti scorretti tali, tuttavia, da non aver causato danni alle strumentazioni aziendali.

L'importo delle multe sarà destinato ad una delle iniziative benefiche sostenute da Pegaso; il lavoratore sanzionato con la multa ha facoltà di prendere visione della documentazione afferente al relativo versamento

- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci) qualora il dipendente:
 - commetta recidiva - oltre la terza volta nell'anno solare - in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata;
 - violi le regole di comportamento stabilite nel Modello Anticorruzione, nel Codice Etico e nel Modello 231 arrecando danno all'azienda, in tema di comportamento con terze parti, prevenzione illeciti, trasparenza e tracciabilità, riservatezza e informazioni per privacy, regali, compensi e altre utilità, comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse, contratti ed altri atti negoziali, comportamento in servizio e trasferte;
 - in tema di corretto utilizzo degli strumenti aziendali, utilizzi in modo non appropriato gli strumenti aziendali arrecando danni agli stessi;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:
 - in tema di orario di lavoro e giustificazione delle assenze, in caso di assenza ingiustificata oltre 3 (tre) giorni nell'anno solare e commetta recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
 - grave violazione delle norme aziendali riferite agli obblighi generali del lavoratore e delle regole di comportamento stabilite nel Modello Anticorruzione, nel Codice Etico e nel Modello 231, in tema di comportamento con terze parti, prevenzione illeciti, trasparenza e tracciabilità, sicurezza sul lavoro, utilizzo degli strumenti aziendali, riservatezza e informazioni per privacy, regali, compensi e altre utilità, comunicazione degli interessi

finanziari e conflitti di interesse, contratti ed altri atti negoziali, comportamento in servizio e trasferte;

- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi;
- comportamento non conforme alle prescrizioni stabilite in materia di anticorruzione tale da perfezionare un reato presupposto ex D.Lgs. 231/01 da cui derivi la concreta applicazione a carico dell'Organizzazione delle sanzioni previste dal decreto medesimo.

MISURE RIVOLTE AL PERSONALE DIPENDENTE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE

Il Personale dirigente è tenuto al rispetto delle prescrizioni del Modello Anticorruzione, nel Codice Etico e nel Modello 231, nonché delle disposizioni contrattuali e aziendali specifiche della categoria.

In via generale, i provvedimenti disciplinari applicabili al Personale Dirigente sono quelli previsti per tutte le altre categorie di dipendenti. Inoltre, l'inadeguata vigilanza e/o la mancata tempestiva informazione alla Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione e all'Organismo di Vigilanza di fatti di cui si sia a conoscenza che possano integrare un'ipotesi di reato rilevante per il D.Lgs. 231/01 e/o fenomeni corruttivi potranno determinare a carico dei Dirigenti la sospensione - a titolo cautelare - dalla prestazione lavorativa (fermo il diritto del Dirigente alla retribuzione), nonché - sempre in via provvisoria e cautelare - l'assegnazione, per un periodo non superiore a tre mesi, ad incarichi diversi. L'Organizzazione terrà traccia delle infrazioni commesse dal Personale dirigente a fini valutativi, per il conferimento o revoca di incarichi e deleghe, nonché per considerare nuove assegnazioni ad aree aziendali con ridotti livelli di rischio.

Pegaso potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro con i Dirigenti nei seguenti casi:

- nei casi di trasgressione delle prescrizioni del Modello Anticorruzione, nel Codice Etico e nel Modello 231 di gravità tale da comportare il licenziamento per tutte le categorie di Dipendenti, così come indicato in precedenza;
- nei casi di impedimento doloso, nell'area di propria competenza, dell'applicazione delle misure previste dal Sistema Anticorruzione.

MISURE RIVOLTE ALLE FIGURE APICALI

Ferma restando l'applicazione - per quanto compatibile rispetto alla categoria di appartenenza del soggetto interessato - delle misure previste ai punti precedenti, la violazione da parte delle figure apicali dello specifico obbligo di vigilanza sui rispettivi sottoposti comporterà l'assunzione, da parte dell'Organizzazione, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura ed alla gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

MISURE RIVOLTE A SOGGETTI ESTERNI (COLLABORATORI, CONSULENTI, FORNITORI)

I soggetti esterni a Pegaso Ingegneria aventi con essa rapporti professionali che pongano in essere comportamenti che violino le disposizioni loro applicabili del Sistema Anticorruzione saranno sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali, ivi compresa - se prevista - la facoltà dell'Organizzazione di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso (anche in corso di esecuzione) e ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01.



MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione accertata, da parte di uno o più Amministratori, delle prescrizioni del Sistema Anticorruzione, laddove compatibili, la Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto societario.

In caso di violazione accertata delle prescrizioni sopra richiamate da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, la Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione informa immediatamente l'Organismo di Vigilanza, affinché possa procedere con l'applicazione delle misure previste dalla normativa di riferimento.

7. AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

L'adozione del presente Sistema Sanzionatorio e le sue successive modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale (intendendosi per tali le modifiche che incidano sulla struttura, sui contenuti e sull'efficacia dell'impianto di prevenzione di comportamenti illeciti) sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il presente Sistema Sanzionatorio è consultabile sul cluod aziendale nella cartella PegasoGroup Istituzionale > SGI-Sistema di Gestione Integrato > Anticorruzione e sul sito www.pegasogroup.it nella sezione "Modello Organizzativo".