

P.S.T. S.P.A.

Modello di Organizzazione e Gestione

ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i.

Approvato con determina dell'Amministratore Unico del 31 marzo 2026

PARTE GENERALE

I. LA SOCIETA'

I.1. P.S.T. S.p.A.

Il presente documento descrive il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. adottato dalla Società P.S.T. S.p.A. con sede in Tortona (AL), Strada comunale Savonesa n. 9 (la "Società").

P.S.T. S.p.A. è una società per azioni di proprietà mista pubblico-privata il cui capitale sociale è detenuto al 31 dicembre 2024 dai seguenti azionisti:

AZIONISTI		Quota
	FINPIEMONTE S.p.A.	79,238%
	INTESA SANPAOLO S.P.A.	9,589%
	BANCO BPM S.p.A.	5,114%
	SINA S.p.A.	1,957%
	ENERGIA E TERRITORIO S.p.A. (avente causa)	1,065%
	CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTICIANATO AGRICOLTURA DI ALESSANDRIA-ASTI	0,913%
	MASTER HOLDING S.P.A.	0,639%
	FN - Nuove Tecnologie e Servizi Avanzati S.r.l.	0,533%
	CONFINDUSTRIA ALESSANDRIA - UNIONE INDUSTRIALE DELLA PROVINCI A DI ALESSANDRIA	0,213%
	FONDAZIONE CASA DI CARITA' ARTI E MESTIERI Onlus	0,213%
	INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.r.l.	0,213%
	LOGOS TV S.p.A. (avente causa)	0,213%
	FLOWER S.r.l.	0,037%
	ASSOCIAZIONE LIBERA ARTIGIANI DELLA PROVINCIA DI ALESSANDRIA – CONFARTIGIANATO ALESSANDRIA	0,006%
	CONFAPI ALESSANDRIA - ASSOCIAZIONE PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE DELLA PROVINCIA DI ALESSANDRIA in liquidazione	0,006%
	BELLONE BRUNO	0,006%
	COSTA ANDREA	0,006%
	Eredi FARABEGOLI MAURO	0,006%
	MANELLI MASSIMO	0,006%
	NET & COM S.r.l.	0,006%
	SCACCHERI ALESSANDRO	0,006%
	UNIONE ARTIGIANI SERVIZI S.r.l.	0,006%
	C.I.A.T. CONSORZIO IMPRESE ARTIGIANO Soc. Coop.	0,006%

La Società ha come oggetto sociale l'attività di progettazione, realizzazione, sviluppo e gestione di un parco scientifico tecnologico volto alla promozione e attuazione del progresso scientifico e tecnologico, in particolare nei settori delle fonti energetiche rinnovabili, della meccanica e dei nuovi materiali.

A titolo esemplificativo, la Società svolge le seguenti attività:

- provvedere, oltreché all'ordinaria amministrazione, anche alla cura delle strutture immobiliari, impiantistiche e strumentali del parco scientifico e tecnologico, eventualmente ampliandole o modificandole;
- promuovere e favorire l'insediamento nei laboratori/uffici del parco scientifico e tecnologico di imprese oppure di altri soggetti che intendono avviare progetti o attività di carattere innovativo di ricerca industriale per il reperimento di nuove soluzioni tecnologiche, nuovi prodotti, nuovi impianti e nuove opportunità a vantaggio dello sviluppo economico del territorio, tra l'altro ed in particolare nel settore delle fonti rinnovabili e dei nuovi materiali;
- stimolare e diffondere l'innovazione delle imprese, nonché promuovere ed assistere alla creazione di aziende innovative, attuando iniziative, singolarmente oppure in forma associata, nell'ambito della diffusione dell'innovazione, sia tecnologica che gestionale, a sostegno delle esigenze del mondo delle imprese, avvalendosi, ove possibile degli incentivi e degli interventi comunitari, nazionali, regionali e locali;
- contribuire a sviluppare la competitività delle imprese attraverso l'azione di supporto all'innovazione, la realizzazione e gestione di unità di ricerca applicata, focalizzata su specifiche tematiche di interesse del mondo imprenditoriale, nonché l'implementazione di una rete integrata di servizi avanzata a favore delle imprese, stipulando accordi con centri di competenza di riferimento, quali università e centri di ricerca pubblici e privati;
- promuovere i servizi tecnologici di alta formazione nei settori economici di riferimento, mediante corsi, seminari, stages, borse di studio;
- compiere azioni informative, studi, indagini e ricerche connesse con lo sviluppo economico-occupazionale del territorio, anche avvalendosi degli incentivi e degli interventi comunitari, nazionali, regionali e locali.

La Società può, inoltre, compiere tutte le attività necessarie o utili per il conseguimento degli scopi sociali, fra cui operazioni immobiliari, mobiliari, industriali, commerciali e finanziarie, ivi compresa la concessione di garanzie reali e/o personali, rilasciate nell'interesse della Società, per obbligazioni sia proprie che di terzi.

La Società è stata costituita con l'obiettivo di realizzare, sviluppare e gestire il sito del Parco Scientifico e Tecnologico in Valle Scrivia, favorendo l'insediamento di business e progetti a carattere innovativo negli immobili di proprietà e promuovendo sul territorio la diffusione dell'innovazione, facilitando il trasferimento tecnologico e di competenze dal mondo della ricerca a quello dell'impresa, organizzando workshop, convegni e seminari, occasioni di formazione, tavoli di lavoro e gruppi di interesse, facilitando l'emersione di proposte progettuali di ricerca industriale, accompagnando le imprese nella loro realizzazione anche con il sostegno di fondi pubblici e privati, nonché gestendo il Polo di innovazione regionale "CGREEN", in cogestione con Consorzio Proplast IBIS, focalizzato sull'ambito tematico della chimica verde e dei materiali avanzati.

1.2. La governance di P.S.T. S.p.A.

La struttura di governo societario di P.S.T. S.p.A. è articolata su un modello organizzativo tradizionale composto attualmente da un organo amministrativo monocratico.

Sono organi della società:

- a) l'Assemblea dei soci;
- b) l'Organo amministrativo (Amministratore Unico);
- c) il Collegio sindacale.

La Società è controllata da Finpiemonte, società finanziaria regionale che opera a sostegno dell'economia piemontese e che è ente strumentale *in house* della Regione Piemonte che ne detiene il 79% del capitale sociale.

L'Amministratore Unico è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezione di sorta e ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che per legge sono riservati all'Assemblea dei soci.

Come previsto dall'art. 10 del vigente Statuto, l'Assemblea dei soci delibera nei casi previsti dalla legge e ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 5 c.c. autorizza i seguenti atti dell'Amministratore Unico:

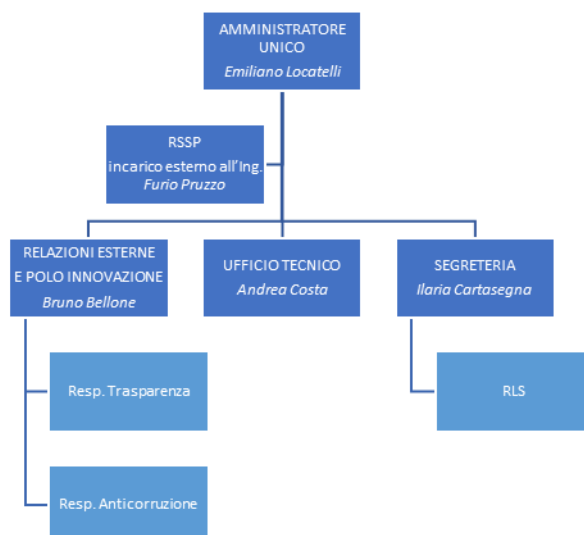
- approvazione dei documenti di programmazione/piano industriale;
- operazioni di assunzione e dismissione di partecipazioni;
- cessioni, conferimento e/o scorporo di rami d'azienda;
- operazioni di finanziamento e di garanzia superiori al 10% del capitale sociale risultante dall'ultimo bilancio approvato;
- vendita e acquisto di beni immobili.

P.S.T. S.p.A. è soggetta alla vigilanza di un Collegio Sindacale e alla revisione legale dei conti, affidata ad un soggetto distinto rispetto al Collegio Sindacale.

I Sindaci durano in carica tre esercizi, con scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili.

1.3. La struttura organizzativa interna

La Società conta su una struttura organizzativa molto semplice e snella che si riporta di qui seguito:



Allo stato attuale la Società impiega n. 3 dipendenti a tempo indeterminato, di cui uno part-time.

Tra il personale non vi sono Dirigenti.

In data 7 gennaio 2026 è stato nominato dall'Amministratore Unico, in qualità di Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, il Responsabile al Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) nella persona dell'Ing. Furio Pruzzo.

I.4. Attività affidate in outsourcing

La Società, ai fini dell'espletamento delle proprie attività, si avvale di società terze ed in specie per:

- 1) la tenuta della contabilità;
- 2) redazione del bilancio;
- 3) fatturazione.

L'affidamento è formalizzato mediante la stipula di specifici contratti di servizio.

I.5. Deleghe gestorie

Conformemente all'art. 13 dello Statuto, in caso di nomina di un organo amministrativo collegiale, il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti di cui all'art. 2381 c.c. parte delle proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti, compreso il Presidente, determinandone, all'atto della nomina, i poteri e l'eventuale compenso. Costoro, nell'ambito dei poteri attribuiti, avranno la rappresentanza della Società.

Come emerge dalla visura aggiornata della Società, la Società ha un organo amministrativo monocratico e quindi non sono previste deleghe gestorie.

I.6. Partecipazioni detenute

La Società non fa parte di un gruppo nazionale o multinazionale.

P.S.T. S.p.A. detiene attualmente una partecipazione pari all'1% del capitale sociale di OMEGA S.r.l.

II. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

II.1. Il regime di responsabilità amministrativa prevista a carico degli Enti

Con il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito, il “**Decreto**”), recante la *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*, è stato introdotto nel nostro ordinamento, un regime di responsabilità amministrativa a carico sia delle persone giuridiche sia delle società o associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, l’“**Ente**” o gli “**Enti**”) per alcune tipologie di reato commesse nell’interesse o a vantaggio delle stesse dai propri amministratori, dipendenti o collaboratori (art. 5, comma 1).

In particolare, gli Enti rispondono, in via amministrativa, della commissione dei reati introdotti nel Decreto, così come successivamente modificato e integrato, qualora siano perpetrati, nel loro interesse o vantaggio da:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente (i cd. “Soggetti in posizione apicale”);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto che precede (i cd. “Sottoposti” o “Soggetti in posizione subordinata”).

Viceversa, l’Ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5).

La distinzione tra soggetti apicali e sottoposti riveste notevole importanza, atteso che solo nel caso di reato commesso dai primi si presume la responsabilità in capo all’Ente, dovuta al fatto che tali soggetti rappresentano la politica aziendale.

La responsabilità “amministrativa” dell’Ente si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso di un procedimento innanzi al giudice penale.

Peraltro, la responsabilità dell’Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia (art. 8).

Ai sensi dell’art. 23 del Decreto, l’Ente risponde anche nel caso in cui, chiunque, nello svolgimento dell’attività dell’Ente e nell’interesse o a vantaggio di esso, abbia trasgredito agli obblighi o ai divieti inerenti a sanzioni interdittive applicabili all’Ente.

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’Ente, il legislatore impone l’accertamento della colpevolezza dell’Ente.

L'accertamento circa l'elemento oggettivo della violazione posta in essere dalla persona giuridica comporta altresì la valutazione in merito all'esistenza di una colpa consistente nella negligenza di non essersi dotata di una organizzazione tale da impedire la commissione del fatto illecito posto in essere.

II.2. I reati previsti dal Decreto

La responsabilità amministrativa dell'ente non dipende dalla commissione di qualsivoglia reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati nel Decreto.

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, i “**Reati Presupposto**”):

1. articolo 24: Reati contro la Pubblica Amministrazione;
2. articolo 24-bis: Delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
3. articolo 24-ter: Delitti di criminalità organizzata;
4. articolo 25: Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
5. articolo 25-bis: Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
6. articolo 25-bis.1: Delitti contro l'industria e il commercio;
7. articolo 25-ter: Reati societari;
8. articolo 25-quater: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
9. articolo 25-quater.1: Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
10. articolo 25-quinquies: Delitti contro la personalità individuale;
11. articolo 25-sexies: Reati di abuso di mercato;
12. articolo 25-septies: Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
13. articolo 25-octies: Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio;
14. articolo 25-octies.1: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
15. articolo 25-novies: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
16. articolo 25-decies: Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
17. articolo 25-undecies: Reati ambientali;
18. articolo 25-duodecies: Delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare e tratta di persone;
19. articolo 25-terdecies: Razzismo e xenofobia;

20. articolo 25-quaterdecies: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
21. art. 25-quinquiesdecies: Reati tributari;
22. art. 25-sexiesdecies: Reati di Contrabbando;
23. art. 25-septiesdecies: Delitti contro il patrimonio culturale;
24. art. 25-octiesdecies: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
25. Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*" ovvero sia:
 - Art. 416 c.p. – associazione per delinquere;
 - Art. 416-bis c.p. – associazione di tipo mafioso;
 - Art. 12 D.Lgs. n. 286/1998 – disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
 - Art. 74 D.P.R. n. 309/1990 – associazione finalizzata al traffico illecito di sostanza psicotrope;
 - Art. 291-quater D.P.R. n. 43/1973 – associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
 - Art. 377-bis c.p. – induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
 - Art. 378 c.p. - favoreggiamento personale.

All'interno dell'Allegato A – Catalogo dei reati alla Parte Generale del presente Modello è contenuto l'elenco aggiornato dei reati presupposto ricompresi nel Decreto con il dettaglio delle singole fattispecie, accorpati per "gruppi di famiglie".

II.3. I reati commessi all'estero

In base al disposto dell'art. 4 del Decreto, l'Ente che ha sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati presupposto consumati all'estero, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- a) il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- b) l'Ente deve avere la sede principale in Italia;
- c) l'Ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.;
- d) se sussistono i casi e le condizioni indicate al punto precedente, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;

- e) nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
- f) il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

II.4. I reati tentati

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati.

Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei reati presupposto previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

II.5. 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).

Sussistono delle ipotesi indicate dall'art. 382, comma 2, in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

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

- a) la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'Ente;
- b) l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del Soggetto apicale o del Sottoposto;
- c) 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".

II.6. Le sanzioni previste dal Decreto

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto, sono riconducibili alle seguenti categorie:

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

A) Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, in concreto, il giudice determina:

- ✓ il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- ✓ l'importo della singola quota, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione è ridotta alla metà e non può essere superiore a Euro 103.291,38 se:

- a) l'autore ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) se il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione è ridotta ad un terzo, se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- i. l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- ii. è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui ricorrano entrambe le condizioni sopra citate, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a Euro 10.329,00.

Le sanzioni amministrative pecuniarie si prescrivono nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

B) Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

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

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dall'art. 13 del Decreto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a. l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da:
 - Soggetti apicali;
 - Sottoposti quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b. in caso di reiterazione degli illeciti.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive (art. 14) sono stabiliti dal giudice tenendo conto, anche congiuntamente, della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto stesso e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nei casi più gravi possono essere applicate in via definitiva, le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi (art. 16).

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando (art. 15):

- a) l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni (art. 17):

- a) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Infine, le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistono gravi indizi di responsabilità dell'Ente stesso nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45).

L'inosservanza delle sanzioni interdittive applicate all'Ente costituisce il reato di "Inosservanza delle sanzioni interdittive" previsto dall'art. 23 del Decreto.

C) Confisca del prezzo o del profitto del reato

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca - 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.

D) Pubblicazione della sentenza

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

Tale pubblicazione avviene ai sensi dell'art. 36 c.p., nonché mediante affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente ed a spese dell'Ente.

Occorre, infine, osservare che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia 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).

II.7. Esonero dalla responsabilità dell'ente

Il Decreto prevede una forma specifica di esonero della responsabilità dell'Ente nel caso in cui abbia adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo adeguato alla prevenzione della commissione dei Reati – Presupposto previsti dal Decreto (artt. 6 e 7).

Requisiti di estraneità dell'Ente dai reati commessi da soggetti apicali (art. 6) tra loro concorrenti	Requisiti di estraneità dell'Ente dai reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione altrui (art. 7)
--	--

1. aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi; 2. aver affidato a un organismo dell'Ente dotati di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro funzionamento (di seguito, anche solo "ODV"); 3. il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione; 4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo suindicato. Quanto ai contenuti del Modello, il comma 2 prevede che l'Ente debba: i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; ii. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; iii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.	Se l'Ente stesso 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. Requisiti del Modello di Organizzazione: a) verifica periodica ed eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività; b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
--	---

È pertanto evidente come il legislatore disegni la responsabilità dell'Ente quale una "colpa di organizzazione", colpa che non sussiste qualora sia stato attuato un sistema organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti, mediante l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Infine, ai sensi del comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto, come modificato dal D.Lgs. n. 24/2023, il Modello deve altresì prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lett. e).

II.8. Il quadro normativo anticorruzione

La Legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*" (di seguito, "**Legge n. 190/2012**" o "**Legge Anticorruzione**") - in attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la Corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con la Risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003 e ratificata con la Legge 3 agosto 2009, n. 116 e degli artt. 20 e 21 della Convenzione Penale sulla Corruzione di Strasburgo

del 27 gennaio 1999 – prevede una serie di misure preventive e repressive contro la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione.

Il principio di trasparenza rappresenta uno degli assi portanti delle politiche di prevenzione della corruzione ai sensi della L. n. 190/2012. In attuazione della delega contenuta nella sopra citata Legge n. 190/2012, il Governo ha emanato il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante il “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*” in cui, nel ribadire che la trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, si evidenzia che essa è finalizzata alla realizzazione di un'amministrazione aperta e al servizio del cittadino (art. 1, comma 2).

Il D.Lgs. n. 33/2013, attraverso la previsione di una maggiore trasparenza di tutte le Pubbliche Amministrazioni, persegue l'obiettivo di favorire la prevenzione della corruzione, di attivare un nuovo tipo di “controllo sociale” (denominato accesso civico generalizzato), di sostenere il miglioramento delle performance, di migliorare l’“accountability” dei manager pubblici e di abilitare nuovi meccanismi di partecipazione e di collaborazione tra Pubblica Amministrazione e cittadini.

Il comma 2 dell'art. 2-bis del citato decreto ridisegna l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza relativa all'accesso civico generalizzato e agli obblighi di pubblicazione e fissa una disciplina organica applicabile a tutte le pubbliche amministrazioni, estendendo questo stesso regime, “in quanto compatibile”, anche ad altri soggetti, di natura pubblica (enti pubblici economici e ordini professionali) e privata (società e altri enti di diritto privato in controllo pubblico) e stabilendo una diversa disciplina, meno stringente, per gli enti di diritto privato (società partecipate e altri enti) che svolgono attività di pubblico interesse.

Nella determinazione ANAC n. 1134 datata 8 novembre 2017, risulta confermata la distinzione operata tra enti di diritto privato in controllo pubblico, tenuti alla trasparenza tanto relativamente alla loro organizzazione quanto relativamente al complesso delle attività svolte, e altri enti di diritto privato, non in controllo pubblico, tenuti alla trasparenza solo relativamente alle attività di pubblico interesse svolte.

II.9. Modalità di coordinamento ed integrazione del Modello di organizzazione con il Piano Anticorruzione

Il Decreto, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questo (art. 5).

Viceversa, la Legge n. 190/2012, con specifico riferimento ai fenomeni di corruzione, è volta a prevenire anche reati commessi in danno dell'Ente: nel sistema anticorruzione, interesse o vantaggio non sono elementi costitutivi della responsabilità.

È, altresì, diverso il titolo di responsabilità: nel D.Lgs. n. 231/2001, il dolo (natura tipicamente dolosa dei reati corruttivi), nella L. n. 190/2012, la colpa.

Altro aspetto di differenza è la nozione di corruzione che nella L. n. 190/2012 ha una connotazione più ampia rispetto a quella derivante dal D.Lgs. n. 231/2001.

Come affermato nella circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, *“Il concetto di corruzione, deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.c., e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel titolo II, capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite”*, comprendendo episodi che si risolvono nella deviazione dall’integrità pubblica e dalle regole morali comunemente accettate.

In questo ambito con il termine “corruzione” si intende la definizione del fenomeno contenuta nel PNA *“non solo più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente con la “maladministration”, intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse”*.

In relazione agli elementi sopra descritti emerge, da un lato, l’esistenza di una portata applicativa della L. 190/2012 in materia di corruzione più ampia rispetto a quella del D. Lgs. n. 231/2001 e, dall’altro lato, l’esigenza di coordinare ed integrare - nel rispetto delle singole specificità legislative – il Modello con le previsioni della L. n. 190/2012.

In conformità a quanto indicato all’interno delle *“Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*, in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, P.S.T. S.p.A. ha pertanto realizzato l’integrazione del “Modello 231” con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della L. n. 190/2012, mediante apposita Appendice.

III. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI P.S.T. S.P.A.

III.1. Motivazioni all’adozione del Modello

Sebbene l’adozione del Modello di organizzazione e gestione (di seguito, il “**Modello**”) costituisca una facoltà e non un obbligo per P.S.T. S.p.A., la Società ritiene che l’adozione (ed il costante aggiornamento) del Modello, unitamente al Codice Etico, allegato al presente Modello e di cui ne costituisce parte integrante e sostanziale, costituisca un valido strumento di sensibilizzazione del personale appartenente all’azienda (soci, amministratori, dipendenti e collaboratori) nonché dei collaboratori esterni (i “**Destinatari**”) alla gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell’oggetto sociale.

In particolare, l'adozione e la diffusione del Modello è di particolare rilievo dal momento che mira sia a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato circa l'illiceità dell'attività compiuta, sia in quanto un costante monitoraggio dell'attività consentirà alla Società di prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la consumazione dei Reati - Presupposto previsti dal Decreto.

III.2. Finalità del Modello

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- a) predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività della Società, con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- b) determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, in un reato da cui possono discendere sanzioni non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- c) rendere noto a tutto il personale ed a tutti coloro che con la società collaborano o hanno rapporti d'affari che la società condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a leggi, regolamenti, o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira;
- d) informare il personale della Società, i collaboratori e i partners esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati;
- e) ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- f) assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della società mediante:
 - il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio;
 - la formazione del personale al corretto svolgimento delle funzioni;
 - l'introduzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

Il Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, della Legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013, le Linee guida elaborate da Confindustria, le best practice più diffuse, la storia dell'azienda e le sue specifiche attività.

L'analisi dei rischi di reato ed i presidi di prevenzione rappresentati all'interno del presente documento tengono conto degli adempimenti in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Con l'adozione del presente Modello, in particolare, sono definite le misure e gli obiettivi ad esse collegati ai fini della prevenzione della corruzione ai sensi della L. n. 190/2012.

Tali misure ed obiettivi sono opportunamente integrati e coordinati con tutti gli altri strumenti di programmazione e valutazione e sono monitorate anche al fine di valutare, almeno annualmente, la necessità del loro aggiornamento.

Dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti.

Una specifica sezione del Modello, denominata “*Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*”, precisa le misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione ai sensi della L. n. 190/2012 e per la gestione degli adempimenti in tema di Trasparenza ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, in vigore dal 23 giugno 2016, riguardante la revisione e la semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza nella Pubblica Amministrazione, che modifica il D.Lgs. n. 33/2013 in materia di trasparenza, all'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione è anche integrato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Esso, pertanto, disciplina i dati la cui pubblicazione è obbligatoria nonché le responsabilità e le modalità di gestione degli adempimenti concernenti la Trasparenza.

La specifica sezione del Modello denominata “*Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*” ha la finalità di promuovere i concetti di legalità, correttezza e trasparenza attuando un'azione sinergica e coordinata tra le diverse iniziative previste a livello societario, con l'obiettivo primario di prevenire atti e comportamenti di “maladministration”, che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico.

La definizione del Modello si fonda sul processo di “risk management”, avendo come riferimenti lo standard UNI ISO 31000:2010, le linee operative descritte dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal suo aggiornamento 2024 (delibera ANAC del 24 gennaio 2024, di seguito PNA 2024) e le best practice nazionali e internazionali in materia.

In quest'ottica, la sezione dedicata al “*Piano Triennale di Prevenzione della corruzione*” è lo strumento per l'individuazione di misure concrete da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione.

Tale approccio si fonda sui due seguenti principi:

- a) il principio di documentabilità delle attività svolte, per cui, in ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione;
- b) il principio di documentabilità dei controlli, per cui ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità.

In coerenza con tali principi sono stati formalizzati criteri, procedure, check-list e altri strumenti gestionali in grado di garantire trasparenza ed equità, per l'espletamento delle seguenti attività:

- a) identificazione analitica delle responsabilità nella gestione dei diversi procedimenti;
- b) definizione di un processo di costruzione “partecipata” del Piano per la Prevenzione della Corruzione;
- c) gestione degli adempimenti ulteriori in tema di “anticorruzione” previsti dalla Legge n. 190/2012 s.m.i.;
- d) garantire la gestione dei rapporti con i soggetti e organi esterni previsti dalle norme “anticorruzione” (autorità di controllo e protocolli di legalità).

Il Modello, integrato con il “*Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza*”, è da intendersi come l'insieme di regolamenti, disposizioni, procedure, schemi organizzativi, compiti e responsabilità formalmente vigenti presso l'organizzazione al fine di monitorare e prevenire la commissione (od anche il solo tentativo di commissione) dei reati previsti dal Decreto e dalla L. n. 190/2012 ed i comportamenti non conformi al Codice Etico aziendale.

Il Modello deve essere operativo e periodicamente verificato ed aggiornato, in modo tale che la Società possa beneficiare della causa di esclusione della responsabilità penale, prevista dall'art. 6 del Decreto, nonché in attuazione degli obblighi previsti dalla Legge Anticorruzione e dal PNA.

I membri degli organi sociali, i dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, partner e, più in generale, tutte le c.d. “parti interessate” sono tenuti a rispettare le prescrizioni riportate nel Modello.

Il Modello:

- a) individua le attività ed i processi sensibili nel cui ambito possono compiersi i reati;
- b) prevede misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività in conformità della legge, garantendo l'adozione di specifici interventi atti a ridurre il rischio di accadimento e rimuovere tempestivamente le situazioni di rischio;
- c) tiene conto del sistema organizzativo per quanto riguarda l'attribuzione delle responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica ed i poteri autorizzativi in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- d) è progettato secondo principi di:
 - ✓ tracciabilità, verificabilità e coerenza delle operazioni;
 - ✓ documentazione dei controlli;
 - ✓ verificabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;
 - ✓ priorità, nell'attuazione di decisioni che possano esporre la Società a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di ogni decisione rilevante e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo;
 - ✓ formalizzazione anche all'esterno dei poteri di rappresentanza;

- ✓ segregazione delle attività: tendenziale separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla, in modo tale che nessun soggetto possa gestire in autonomia l'intero svolgimento di un processo;
 - ✓ poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate a ciascun soggetto e chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;
- e) definisce le modalità di comunicazione e di informativa tra l'Organismo di Vigilanza, il RPCT, da un lato, ed i componenti dell'organizzazione ed i possibili referenti interni ed esterni, dall'altro;
- f) prevede un sistema sanzionatorio nei casi di violazione delle norme stabilite dal Modello;
- g) indica le procedure di controllo per l'intercettazione delle anomalie che potrebbero evidenziare comportamenti difforni da quelli previsti.

Scopo del Modello, in sintesi, è pertanto quello di predisporre un sistema strutturato, integrato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione di reati anche mediante l'individuazione delle attività e processi ove sussiste la possibilità di commissione del Reato – Presupposto (le “**Attività Sensibili**”) e, ove necessario, la loro conseguente corretta procedimentalizzazione.

III.3. Adozione del Modello

Il Modello è atto di emanazione dell'Amministratore Unico a cui viene rimessa anche l'approvazione di modifiche ed integrazioni sostanziali.

In conformità alla L. n. 190/2012 e s.m.i., la Società ha provveduto a nominare il Responsabile Prevenzione Corruzione e della Trasparenza (RPCT), cui sono riconosciuti poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure di prevenzione, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune. Ai fini di una compiuta informativa, il Modello ed il Codice Etico sono pubblicati sul sito internet aziendale.

A tale riguardo, la Società ha nominato, con determina n. 3 a firma dell'Amministratore Unico del 6 maggio 2016, il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza (il “**Responsabile Anticorruzione**”), nella persona di Bruno Bellone, deputato all'applicazione e alla verifica delle misure per la prevenzione della corruzione nonché quelle relative alla trasparenza, come meglio illustrato nell'apposita sezione del Modello dedicata.

In ottemperanza a quanto previsto dal PNA, infine, l'Appendice del Modello denominata “*Piano triennale di prevenzione della corruzione*” è trasmessa al soggetto pubblico vigilante.

III.4. Destinatari del Modello

Si considerano Destinatari del presente Modello e, come tali e nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- a) i componenti dell'Organo Amministrativo, nel fissare gli obiettivi, decidere i piani di azione, dirigere l'attività e in ogni decisione o azione relativa all'andamento della Società;
- b) il Presidente, l'Amministratore Delegato, i Responsabili delle Aree e i Dirigenti, nel dare concretezza sia alle attività di direzione della Società, sia nella gestione delle attività interne ed esterne;
- c) i componenti del Collegio Sindacale, nel controllo e nella verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- d) i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- e) tutti coloro che intrattengono rapporti finanziari o di qualsiasi natura con la Società (clienti, fornitori per tutta la filiera di fornitura, partner della società e, più in generale, tutte le c.d. parti interessate).

Il Modello deve essere reso noto a tutti i Destinatari in quanto ha lo scopo di enunciare e diffondere valori di legalità, correttezza, lealtà, impegno, cooperazione e integrità etica, definendo i modelli comportamentali cui ispirarsi nello svolgimento dell'attività professionale.

I Destinatari del Modello sono tenuti ad osservare le prescrizioni in esso contenute e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi ed alle procedure ivi espressi.

Tutti i Destinatari si impegnano a:

- a) agire e comportarsi secondo quanto previsto dal Modello;
- b) segnalare tutte le violazioni del Modello non appena ne vengano a conoscenza;
- c) cooperare alla definizione e al rispetto delle procedure predisposte per dare attuazione ai principi del Modello;
- d) consultare l'OdV e, per le materie di sua competenza, il Responsabile Anticorruzione, con riferimento a eventuali dubbi sull'interpretazione o applicazione del Modello.

III.5. Il processo di predisposizione del Modello e metodologia applicata

In primo luogo, è stata effettuata una ricognizione preliminare del contesto aziendale, attraverso l'analisi della documentazione rilevante e mediante lo svolgimento di interviste di *risk assessment* con i soggetti di P.S.T. S.p.A. appartenenti alle aree ritenute a maggior rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, al fine di comprendere l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie Aree/Funzioni aziendali, incluse eventuali attività gestite in *outsourcing*, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione.

Sono state quindi individuate le aree aziendali – nell’ambito delle quali potrebbe, astrattamente, essere commesso uno dei reati presupposto, nonché quelle che potrebbero essere strumentali alla commissione di tali illeciti, rendendo possibile o agevolando il perfezionamento del reato presupposto (cd. “**Aree a rischio reato**”) – e le relative attività sensibili (ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto) (le “**Attività Sensibili**”).

Successivamente, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell’ambito delle aree a rischio e le relative modalità esemplificative di commissione del reato.

Individuati i potenziali rischi (modalità esemplificative di commissione del reato), si è proceduto ad analizzare il sistema dei controlli esistenti nelle aree a rischio, al fine di valutarne l’adeguatezza nella prevenzione dei rischi reato.

In tale fase si è, pertanto, provveduto alla verifica dell’esistenza di presidi di controllo esistenti (protocolli e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità e tracciabilità delle operazioni e dei controlli, segregazione delle funzioni, sistema dei poteri, organizzazione, contratti di *service*, ecc.), attraverso l’analisi delle informazioni e della documentazione fornite dalle Aree/Funzioni aziendali.

L’analisi svolta ha consentito di predisporre un catalogo dettagliato delle aree “a rischio reato” e delle aree “strumentali”.

Si tratta di “famiglie” di reato rispetto ai quali il rischio è risultato medio o alto, come meglio descritto nella Parte Speciale del presente Modello.

Rispetto alle funzionalità proprie del Modello, l’attività di analisi dei processi aziendali dovrà essere aggiornata periodicamente e, comunque, in occasione di ogni intervento normativo che modifichi le disposizioni contenute nel Decreto o in occasione di modifiche rilevanti dei processi aziendali.

Anche al di fuori delle ipotesi sopra menzionate è facoltà dell’OdV richiedere in ogni momento lo svolgimento di specifiche analisi delle attività e dei processi aziendali.

III.6. Struttura del Modello

Il Modello è costituito dai seguenti documenti:

- A. Parte generale: esposta all'interno del presente documento, volta ad illustrare la funzione del Modello, fornendo una panoramica sul sistema complessivo di principi, regole organizzative e strumenti di controllo adottati dalla società per prevenire la commissione, nell'ambito della propria attività, dei reati rilevanti ai sensi del Decreto nonché dei reati della Legge Anticorruzione, e per garantire la trasparenza, la legalità, la correttezza e la coerenza delle proprie azioni; essa riporta, inoltre, la metodologia adottata nella costruzione del Modello, le caratteristiche e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'OdV e il RPCT, il sistema disciplinare e le verifiche periodiche previste e una specifica sezione denominata "*Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la Trasparenza*";
- B. Allegato A alla Parte Generale – Catalogo dei Reati;
- C. Allegato B alla Parte Generale – Risk Assessment – Valutazione dei Rischi;
- D. Parte Speciale - attività sensibili e procedure e standard di controllo;
- E. Appendice Anticorruzione, Trasparenza e Integrità;
- F. Codice Etico;
- G. Procedure/protocolli aziendali.

III.7. Integrazione tra Modello e PTPCT

La pertinente Appendice del Modello rappresenta il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (di seguito denominato anche “**Piano**” o “**PTPCT**”) della Società e costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla stessa azienda (MOG).

Al fine di realizzare un’azione di prevenzione integrata tra le disposizioni contenute nel PTPCT e il Modello 231, quest’ultimo considera tra gli altri il rischio di fenomeni corruttivi attenendosi al seguente contenuto minimo:

- **AREE A RISCHIO CORRUZIONE:** individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell’art. 1, comma 16, della L. 190/2012 s.m.i., valutate in relazione al contesto, all’attività e alle funzioni della società;
- **FORMAZIONE:** previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- **RISORSE:** individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- **REGOLE DI COMPORTAMENTO:** previsione regole di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione quali:
 - la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l’ambito delle funzioni ed attività amministrative;
 - un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice.
- **PROCEDURE:** regolazione di procedure per l’aggiornamento;
- **FLUSSI INFORMATIVI:** previsione di obblighi di informazione verso i soggetti deputati a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del PTPCT e del MOG;
- **SISTEMA INFORMATIVO:** regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull’implementazione del modello da parte dell’amministrazione pubblica vigilante;
- **SISTEMA DISCIPLINARE:** sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Piano.

IV. IL CODICE ETICO

IV.1 Il Codice Etico

P.S.T. S.p.A. ha adottato un Codice Etico nel quale sono indicati i principi generali e le regole di comportamento cui devono conformarsi tutti i Destinatari. Sono tali gli

amministratori, i sindaci, i soggetti che operano per la società incaricata della revisione di P.S.T. S.p.A., i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti, nonché tutti coloro che, pur se esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente per la stessa (es. procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partners commerciali).

V. IL SISTEMA DISCIPLINARE

V.1 La funzione del sistema disciplinare

Il Decreto prevede la necessaria predisposizione di sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle norme e delle procedure previste dal Modello, commesse sia dai soggetti posti in posizione “apicale” sia da quelle sottoposte all’altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della stessa.

Il sistema disciplinare, adottato dalla Società ai sensi art. 6, comma secondo, lett. e), del Decreto deve ritenersi complementare e non alternativo ai sistemi disciplinari stabiliti dagli stessi C.C.N.L. vigenti ed applicabili alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

L’irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello e del Codice Etico è autonoma e prescinde dalla rilevanza penale della condotta posta in essere dai soggetti ed è prevista una graduazione delle sanzioni applicabili in relazione al grado di pericolosità che i diversi comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Dell’avvio di ciascun procedimento disciplinare dovrà essere data informazione, secondo competenza, all’OdV, al RPCT.

Ai fini dell’applicazione del sistema disciplinare rappresenta, a titolo esemplificativo e non esaustivo, violazione del Modello, oltre alla mancata segnalazione di atti o fatti rilevanti all’OdV ed alla mancata partecipazione ai piani formativi:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l’omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell’espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto;
- b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l’omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell’espletamento di attività nei processi sensibili che (i) esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto e/o (ii) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto e/o (iii) tali da determinare l’applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto;
- c) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico ovvero l’omissione di azioni o comportamenti prescritti dal medesimo Codice Etico nell’espletamento delle Attività Sensibili.

V.2. Criteri di applicazione delle sanzioni

A fronte della segnalazione da parte dell'OdV o del RPCT circa la presunta violazione del Modello o del Codice Etico, la Società deve attivare il processo di accertamento di presunti illeciti.

Qualora sia accertata la violazione del Modello o del Codice Etico, nei confronti dell'autore è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal contratto applicabile.

Il sistema sanzionatorio si informa al principio di gradualità e di personalizzazione della sanzione, tenendo conto della gravità e/o recidività della mancanza e/o del grado di colpa.

Nel caso di commissione di più infrazioni con un solo atto, si applica la sanzione più grave.

Nell'irrogazione della sanzione, la Società dovrà tenere in debita considerazione:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado della colpa dell'autore;
- il comportamento complessivo dell'autore della violazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari (recidiva);
- il livello di responsabilità e autonomia dell'autore della violazione;
- la gravità della condotta o degli effetti della violazione (ovvero il grado di rischio cui la Società può ragionevolmente essere esposta - ai sensi del Decreto e/o della L. 190/2012);
- le modalità della condotta;
- l'eventuale concorso, cooperazione, induzione e/o determinazione alla condotta di altri dipendenti nonché la relativa posizione funzionale;
- la tipologia della violazione compiuta;
- la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- le altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

V.3. Misure per i dipendenti

Le sanzioni disciplinari applicate ai dipendenti che violino il Modello o il Codice Etico della Società sono quelle previste dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro del dipendente interessato, nonché quelle comunque derivanti dall'applicazione delle generali disposizioni di legge in materia di recesso (con o senza preavviso) dal contratto di lavoro.

A seguito di ogni notizia di violazione del Modello comunicata da parte dell'OdV o del RPCT, viene dato impulso, secondo la procedura di cui la Società si è dotata, ad un procedimento di accertamento circa i presunti comportamenti illeciti posti in essere dai dipendenti della Società.

La Società è tenuta a comunicare, secondo competenza, all'OdV e/o al RPCT l'irrogazione della sanzione (ovvero l'archiviazione con le relative motivazioni), nel rispetto di tutti gli adempimenti procedurali di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione stessa.

Sono previste le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni lavorativi;
- licenziamento disciplinare senza preavviso.

V.4. Misure per i Dirigenti

Ogni violazione alle regole del presente Modello e del Codice Etico da parte dei dirigenti costituisce un illecito disciplinare.

In particolare si precisa che costituisce violazione del presente Modello da parte dei soggetti di cui sopra, anche la mancata individuazione e conseguente eliminazione, seppur dovuta a negligenza e/o imperizia, di violazioni ed elusioni al presente Modello e del Codice Etico.

A seguito della comunicazione, da parte dell'OdV, di una violazione accertata del Modello e del Codice Etico da parte di uno o più dirigenti, la Società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile.

Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

Le medesime sanzioni verranno adottate nelle ipotesi in cui il dirigente, che ne sia a conoscenza, consenta a collaboratori a lui sottoposti gerarchicamente o funzionalmente, di adottare comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso.

V.5. Misure nei confronti dei membri dell'Organo di Amministrazione

La violazione delle regole del presente Modello o del Codice Etico da parte dei membri dell'Organo di Amministrazione della Società comporta la comminazione di una sanzione disciplinare.

In particolare si precisa che costituisce violazione del presente Modello anche la mancata individuazione e/o la mancata eliminazione di violazioni del Modello.

L'Organismo di Vigilanza comunica all'Assemblea dei Soci e al Collegio Sindacale la notizia di una violazione del Modello commessa da parte dell'Amministratore Unico.

In caso di nomina di un Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale la notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno dei membri del Consiglio.

L'Assemblea dei Soci o il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni, che possono consistere anche nell'eventuale sostituzione o nella sospensione dalla carica.

V.6. Misure nei confronti dei Sindaci

Nel caso di presunta violazione del Modello o del Codice Etico commessa da parte di un Sindaco, l'OdV o il RPCT provvedono a darne idonea comunicazione al Presidente del Collegio Sindacale e all'Organo Amministrativo che procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni.

V.7. Disciplina applicabile nei rapporti con partner e collaboratori esterni/soggetti terzi

Nei contratti stipulati con *partner* commerciali, collaboratori esterni e fornitori devono essere inserite specifiche clausole risolutive espresse, che prevedano la risoluzione del rapporto qualora le controparti contrattuali tengano comportamenti contrari ai principi contenuti nel presente Modello e integranti un pericolo di commissione dei Reati-Presupposto indicati nel Decreto, salvo ed impregiudicato il diritto della Società di richiedere il risarcimento del danno qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della Società.

Chiunque rilevi la violazione deve denunciarla al soggetto aziendale che ha sottoscritto il contratto, la Società valuterà se procedere alla risoluzione del contratto, qualora ritenga che la denuncia sia fondata.

In ogni caso, il segnalante è tenuto ad informare (secondo competenza) l'OdV e/o il RPCT della circostanza (idonea informativa, opportunamente motivata, deve essere fornita anche nei casi in cui, per giustificate ragioni, non si proceda alla risoluzione il contratto).

Ciascun contratto fra la Società e la controparte, deve esplicitamente indicare l'obbligo per la controparte di garantire il rispetto del Modello o del Codice Etico della Società, pena la risoluzione dello stesso o l'applicazione di una penale.

A tal fine copia del Modello è resa disponibile a tutte le controparti contrattuali mediante pubblicazione sul sito istituzionale della Società, nella sezione "Amministrazione Trasparente", di cui viene rilasciata informativa che viene sottoscritta dalla controparte per presa visione.

VI. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

VI.1. Diffusione e aggiornamento del Modello

Il Modello viene reso pubblico mediante pubblicazione sul sito internet istituzione di P.S.T. S.p.A. nella Sezione “Amministrazione Trasparente”.

L’Organismo di Vigilanza ed il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza possiedono precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del presente Modello e a tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all’organizzazione ed al sistema di controllo alle strutture aziendali a ciò preposte e in caso di particolare rilevanza all’Organo Amministrativo.

La Società si impegna inoltre all’aggiornamento dei contenuti qualora esigenze dettate dal variare del contesto, dell’ambiente e/o dell’organizzazione aziendale lo dovessero rendere opportuno e/o necessario.

Tra le modifiche vi rientra:

- l’inserimento, integrazione e/o soppressione di Parti speciali;
- l’inserimento, integrazione e/o soppressione di alcune parti del Modello;
- la modifica delle responsabilità e delle attività dell’OdV;
- l’aggiornamento del Modello a seguito di qualsivoglia evento o circostanza che abbia un impatto significativo sull’assetto organizzativo e aziendale della Società;
- l’aggiornamento dei meccanismi generali di delega e controllo previsti nel presente Modello;
- il consolidamento di orientamenti interpretativi giurisprudenziali o dottrinali, in base ai quali sia consigliabile integrare o modificare una o più previsioni/sezioni del Modello.

In ogni caso, il presente Modello, deve essere tempestivamente modificato e/o integrato dall’Organo Amministrativo, anche su proposta dell’OdV o del Responsabile Anticorruzione per quanto di rispettiva competenza, nelle seguenti ipotesi:

- avvenute violazioni e/o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l’inefficacia o l’incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- intervenuti significativi mutamenti nel quadro normativo, ivi comprese le ipotesi di nuovo inserimento di fattispecie tra i Reati-Presupposto;
- intervenuti significativi mutamenti nell’organizzazione o nell’attività della Società;
- identificazione di nuove attività sensibili o variazione di quelle precedentemente identificate;
- la commissione di reati da parte dei Destinatari del Modello.

Tutte le modifiche, integrazioni o aggiornamenti del Modello devono essere tempestivamente comunicate all’OdV.

L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha la facoltà di esprimere il proprio parere sulla proposta di modifica.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera della Società sentite le esigenze degli Uffici coinvolti.

Eventuali revisioni dovranno in ogni caso tenere conto dei contributi ricevuti dai Destinatari, delle evoluzioni normative e dell'esperienza acquisita nella quotidiana applicazione del Modello.

I documenti aggiornati saranno tempestivamente comunicati e resi disponibili sulla pertinente pagina internet della Società.

VII. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

VII.1. Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto prevede che l'Ente possa essere esonerato dall'imputazione di responsabilità amministrativa derivante da reato allorché:

- a) sia stato adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e di curarne l'aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'OdV).

Ai sensi dell'6 del Decreto, l'Organo Amministrativo nomina un Organismo di Vigilanza, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello nonché di curarne l'aggiornamento annuale.

A tale fine devono essere allo stesso affidati autonomi poteri di ispezione e di iniziativa, anche nei confronti dell'Organo Amministrativo.

In attuazione del Decreto, P.S.T. S.p.A. ha istituito un Organismo di Vigilanza, composto da tre membri, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Amministratore Unico ha nominato i componenti dell'OdV che provvede a designare anche il Presidente.

Ciascun componente deve accettare formalmente l'incarico.

VII.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato dei seguenti requisiti:

- **autonomia**: intesa come capacità di incidere in maniera autonoma e con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni;
- **indipendenza**: intesa come condizione di assenza di legami, interessi o forme di interferenza con altre funzioni aziendali o terze parti, i quali possano pregiudicare l'obiettività delle decisioni e delle azioni;

➤ **professionalità:** intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche. In particolare, l'OdV deve essere dotato di:

- competenze legali: adeguata padronanza nell'interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nell'identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
- competenze nell'organizzazione: adeguata preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e delle relative procedure, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "compliance";
- competenze di audit: adeguata competenza in materia di controlli interni in ambito aziendale;

➤ **continuità d'azione:** intesa come capacità di operare con un adeguato livello di impegno, prevalentemente destinato alla vigilanza del Modello ed in specie:

- vigilare costantemente sul rispetto del Modello, con i necessari poteri di indagine;
- curare l'attuazione del Modello e suggerire all'Organo Amministrativo eventuali aggiornamenti che si rendono necessari (a seguito di modifiche normative o alla struttura organizzativa, alla luce dei risultati degli audit condotti, ovvero al verificarsi di eventi con potenziali implicazioni per la società ai sensi e per gli effetti del Decreto);
- rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società.

VII.3. Cause di ineleggibilità o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza

I membri dell'OdV non dovranno intrattenere, per la durata del mandato, direttamente o indirettamente, con la Società, con l'Organo Amministrativo o con i soci, relazioni aventi rilevanza tale, anche sotto il profilo economico, da poterne condizionare l'autonomia di giudizio, né essere legati da vincoli di parentela ad amministratori e/o Sindaci.

A tutti i membri dell'Organismo di vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o di incompatibilità.

In particolare, costituiscono cause di ineleggibilità/incompatibilità e/o decadenza:

- a) le circostanze di cui all'art. 1382 c.c.;
- b) essere stato indagato o condannato, anche con sentenza non passata in giudicato o a seguito di applicazione della pena su richiesta delle parti, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;

- c) essere stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- d) essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per un delitto comunque incidente sulla moralità professionale;
- e) trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle attività di controllo dell'OdV.

L'Organo Amministrativo deve valutare, preventivamente all'insediamento del soggetto nominato e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei predetti requisiti soggettivi in capo all'Organismo di Vigilanza e relazionare all'Assemblea dei Soci.

Il venir meno di uno di essi, ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza e, in tal caso, l'Amministratore Unico provvede tempestivamente alla nomina del nuovo OdV, nel rispetto dei principi di nomina sopra indicati.

Inoltre, al fine di assicurare il necessario coordinamento e raccordo tra l'operato della Società e i compiti dell'OdV, contestualmente alla nomina dell'OdV medesimo, viene individuato un suo referente aziendale interno, fermo restando che tutti i dipendenti della Società dovranno, ove richiesti, restare a disposizione dell'OdV nello svolgimento dei propri compiti e mansioni.

L'Amministratore Unico dovrà approvare, anche in sede di formazione del *budget* societario, una dotazione iniziale di risorse finanziarie, anche su proposta dell'OdV stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per lo svolgimento della propria attività.

L'OdV è rieleggibile e può essere revocato dall'Amministratore Unico e dall'Assemblea del Soci solo per giusta causa.

Sono condizioni che legittimano la revoca per giusta causa:

- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;
- il venir meno dell'obbligo di riservatezza;
- il sopraggiungere di una causa di ineleggibilità, incompatibilità o decadenza.

Anche in tale ipotesi l'Amministratore Unico provvede tempestivamente alla nomina di un nuovo OdV.

VII.4. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- 1) verificare l'efficacia nel tempo del Modello e delle procedure ad esso collegate, in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, proponendo all'Organo Amministrativo eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento ad eventuali criticità rilevate, all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
- 2) vigilare sull'effettività del Modello ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano al Modello predisposto, verificandone la relativa diffusione;
- 3) assicurare i flussi informativi di propria competenza da e verso l'OdV;
- 4) informare gli organi competenti sull'attività svolta e sull'efficacia del Modello;
- 5) assicurare l'elaborazione di un programma di vigilanza, contenente le linee generali secondo le quali si deve sviluppare l'attività dell'Organismo di Vigilanza in coerenza con i principi contenuti nel Modello;
- 6) promuovere e monitorare l'utilizzo, al fine di poter concretamente verificare l'efficacia e l'attuazione del Modello, di idonei strumenti di informazione e controllo.

L'effettiva adeguatezza del Modello a prevenire gli illeciti sanzionati dal Decreto è monitorata dall'Organismo di Vigilanza attraverso specifiche attività di verifica riguardanti tra l'altro:

- gli atti societari ed i contratti stipulati e stipulandi nell'ambito delle Attività Sensibili come risultanti dalla mappatura del rischio nonché i bandi di gara;
- la conformità delle procedure organizzative aziendali con le previsioni contenute nel Modello.

Al fine di espletare detti compiti, l'OdV deve:

- a) monitorare ed interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tale normativa, segnalando all'Organo di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- b) formulare proposte in merito alla necessità di aggiornamento e adeguamento del Modello adottato;
- c) assicurare, con il supporto delle eventuali strutture aziendali competenti, il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree a rischio, ai fini dell'attività di vigilanza;
- d) segnalare all'Amministratore Unico eventuali notizie di violazione del Modello, oltre a predisporre relazioni informative periodiche all'Organo di Amministrazione e all'Assemblea dei Soci sulle verifiche effettuate;

- e) promuovere un adeguato processo formativo del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è responsabile della verità delle proprie attestazioni.

Al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, l'Organismo di Vigilanza deve:

- disporre di mezzi finanziari adeguati allo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello. A tal fine l'Organo di Amministrazione approva annualmente, su proposta motivata dell'Organismo di Vigilanza, sentita l'Assemblea dei Soci, la previsione delle spese per l'anno in corso ed il consuntivo delle spese dell'anno precedente;
- essere dotato (i) di poteri di richiesta e di acquisizione dei dati, documenti, e informazioni da e verso ogni livello ed area funzionale della Società e in generale di tutti i Destinatari del Modello; (ii) di poteri di indagini, ispezione e accertamento dei comportamenti (anche mediante interrogazione del personale con garanzia di segretezza e anonimato) e (iii) di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello;
- definire le modalità e cadenze temporali della propria attività ai fini di renderla aderente alla continuità di azione richiesta dalla legge.

VII.5. Coordinamento con il Responsabile Anticorruzione

P.S.T S.p.A. ha nominato un Responsabile Anticorruzione, deputato al controllo sull'applicazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e delle misure per la Trasparenza e, in generale, delle altre previsioni Anticorruzione.

Al fine della migliore attuazione del presente Modello e della normativa anticorruzione, l'OdV e il Responsabile Anticorruzione dovranno cooperare e collaborare, informandosi tempestivamente l'un l'altro di eventuali segnalazioni, ciascuno per quanto di propria competenza, ricevute dai Destinatari, di eventuali necessità di modifiche e/o aggiornamenti e/o migliorie da apportare al Modello e/o di eventuali problematiche riscontrate.

In ogni caso l'OdV dovrà programmare almeno una riunione annuale con il Responsabile Anticorruzione.

VII.6. I flussi informativi

Il flusso delle informazioni rappresenta un elemento centrale dell'attività dell'OdV, sia perché la disponibilità di informazioni sui processi sensibili e sugli accadimenti aziendali consentono all'OdV stesso di svolgere in maniera efficiente l'azione di controllo a cui è preposto, sia alla luce del fatto che lo stesso OdV è, a sua volta, tenuto ad informare il vertice aziendale circa l'applicazione e l'aggiornamento del Modello.

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'OdV espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'OdV e gli organi sociali.

VII.7. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso, senza restrizioni, alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

Qualunque soggetto, ivi compresi i membri degli organi sociali, ha l'obbligo di fornire tutte le informazioni richieste dall'OdV.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- a) che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello, incluse, a titolo non esaustivo:
 - eventuali richieste o offerte di doni o di altre utilità, eccedenti il valore di Euro 150,00, provenienti da o destinati a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
 - eventuali richieste o offerte di doni o di altre utilità, eccedenti il valore modico (per tali intendendosi quelli d'uso in relazione alle circostanze), provenienti da o destinati a soggetti privati;
 - eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
 - eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di Gestione;
 - eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
 - qualsiasi scostamento riscontrato nel processo di valutazione delle offerte rispetto a quanto previsto nelle procedure aziendali o ai criteri predeterminati;
 - l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari del Modello e la Società;
 - 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 che interessano, anche indirettamente, l'Ente o i suoi dipendenti;

- copia dei verbali delle visite ispettive effettuate dalla Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza, qualora queste abbiano evidenziato dei rilievi;
 - le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero alla motivazione della loro archiviazione;
 - eventuali segnalazioni concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione dalla Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
 - la segnalazione, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate;
 - copia dei verbali delle riunioni periodiche annuali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - le eventuali comunicazioni dei Revisori riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.
- b) Relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento, da parte dell'OdV, dei compiti ad esso assegnati, incluse, in via non esaustiva:
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure di Confindustria Servizi vigenti;
 - gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
 - le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
 - le eventuali decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
 - la reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti di Confindustria Servizi;
 - l'informativa sul budget annuale di spesa/investimento predisposto al fine di effettuare gli interventi migliorativi necessari e/o opportuni in ambito di sicurezza;
 - gli eventuali aggiornamenti del DVR;
 - il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;

- l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e la partecipazione alla medesima da parte del personale;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi e di unità organizzative e funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto;
- le eventuali decisioni relative alla richiesta, avente ad oggetto l'erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello locale/nazionale che la Società ha indetto nello svolgimento della propria attività;
- le operazioni significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato.

In ogni caso, i responsabili delle Aree interessate dalle attività a rischio comunicano all'OdV ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

In particolare, devono comunicare all'OdV, ogni anomalia o atipicità riscontrata nell'ambito delle attività svolte e informazioni disponibili.

Pertanto, l'OdV ha attivato un canale di comunicazione dedicato per i flussi informativi di natura ordinaria e precisamente un'apposita casella di posta elettronica: OdV@pst.it.

VII.8. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza agli Organi sociali

L'OdV effettua una costante e precisa attività di *reporting* agli organi di P.S.T. S.p.A., e in particolare relaziona, per iscritto, su base annuale, all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale sull'attività di verifica e controllo compiuta nell'anno e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per l'anno successivo.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- a) l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- b) eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- c) le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive;
- d) l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- e) la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- f) l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni di P.S.T. S.p.A. nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;

- g) in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere detenute e conservate presso gli uffici dell'OdV.

In ogni caso l'OdV, in presenza di particolari necessità o in caso di urgenza, relaziona all'Amministratore Unico che assume le determinazioni più opportune.

In aggiunta alle relazioni periodiche, nel corso del proprio incarico l'OdV:

- ha facoltà di rivolgersi, riferire o comunque relazionare all'Organo Amministrativo in tutti i casi in cui ritenga opportuno o necessario un coinvolgimento o un intervento immediati dell'organo amministrativo;
- partecipa, qualora invitato, alle riunioni del Collegio Sindacale e relaziona in merito alla propria attività.

L'OdV riporta:

(i) all'Organo Amministrativo:

- **in via continuativa:** mediante la presentazione di note scritte e di dettagliate evidenze in merito alle attività in corso relative al controllo ed alla prevenzione dei rischi;
- **in via immediata:** segnalando eventuali gravi violazioni individuate durante le attività di vigilanza o l'esigenza di modifiche urgenti al Modello in funzione di intervenuti cambiamenti della normativa di riferimento;

(ii) al Sindaco e, ove richiesto, all'Assemblea dei Soci:

- **annualmente:** presentando il piano di attività da realizzarsi nell'esercizio successivo, anche ai fini della determinazione del *budget* annuale;
- **semestralmente:** predisponendo apposita relazione sulle attività svolte, con particolare evidenza dei controlli effettuati e degli esiti degli stessi, nonché degli eventuali aggiornamenti in atto.

In presenza di motivi urgenti l'Organo Amministrativo, il Sindaco e l'Assemblea dei Soci possono convocare, in qualsiasi momento, l'OdV.

In ogni caso l'OdV potrà chiedere di essere sentito dall'Organo Amministrativo, dal Sindaco e dall'Assemblea dei Soci ogni qual volta ritenga opportuno un esame o un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

VII.9. Gestione delle informazioni

Le informazioni trattate dall'OdV nello svolgimento della propria attività (segnalazioni, verbali, rapporti) sono conservate in un apposito archivio cartaceo o informatico, accessibile, previa comunicazione, solo dall'Amministratore Unico e dal Collegio Sindacale, sempreché

l'OdV, valutate le circostanze del caso, non ritenga di dover momentaneamente negare l'accesso.

VIII. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

VIII.1. Formazione e comunicazione

La Società intende promuovere la divulgazione e la conoscenza del proprio Modello nei confronti dei Destinatari, in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

VIII.2. Comunicazioni agli Organi Sociali

Il Modello è comunicato formalmente dall'OdV a ciascun componente degli organi sociali e ai Soci. Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, dichiarazione che viene archiviata e conservata dall'OdV.

VIII.3. Formazione e informazione ai dipendenti

I principi e i contenuti del Modello sono comunicati formalmente a tutti i dipendenti e dirigenti della Società mediante affissione dello stesso in luoghi accessibili a tutti, tramite intranet nonché e pubblicazione sul sito internet della Società www.pstvallescrivio.it.

I principi ed i contenuti del Modello sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione cui tutti i dipendenti, i dirigenti e gli amministratori sono tenuti a partecipare. La mancata immotivata partecipazione costituisce violazione del presente Modello e determina la conseguente applicazione di sanzioni disciplinari.

La struttura, l'organizzazione e la cadenza dei corsi di formazione è definita dall'OdV.

In relazione ai Destinatari operanti in processi che rientrano nelle cd. Attività Sensibili, è prevista una formazione specifica mirata al raggiungimento della piena consapevolezza delle tematiche che lo riguardano.

Gli obiettivi di formazione includono:

- a) la formazione in merito al Decreto ed alla legislazione vigente;
- b) la sensibilizzazione circa l'importanza attribuita dalla Società all'adozione di un sistema di controllo dei rischi;
- c) la descrizione della struttura e dei contenuti principali del Modello adottato;
- d) la descrizione dei comportamenti da tenere, in particolare per il personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;

- e) l'illustrazione dei comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

In particolare la Società provvede a formare e ad informare i propri dipendenti e collaboratori che operano in aree e procedure rilevanti, sensibilizzandoli in relazione ai comportamenti da osservare e da far osservare ai propri sottoposti e/o collaboratori ed alle conseguenze derivanti dal loro mancato rispetto.

L'OdV collabora affinché siano concretamente diffusi i principi e i contenuti del Modello all'interno dell'organizzazione della Società, mediante l'attivazione dei citati piani formativi, provvedendo altresì a verificare la concreta attuazione, la frequenza di partecipazione e la qualità sul contenuto dei piani medesimi. L'OdV può, allo scopo, interfacciarsi direttamente con il personale in genere.

VIII.4. Comunicazioni a terzi

Per garantire la massima conoscibilità del Modello anche a soggetti esterni rispetto alla Società è fatta pubblicazione dello stesso sul sito internet della Società www.pstvallescrivita.it.

In ogni caso il Modello deve essere portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni d'affari e commerciali.

IX. WHISTLEBLOWING

IX.1. La normativa di riferimento

Con il recente D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 241 è stata data attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937, concernente la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle normative nazionali (c.d. Whistleblowing).

La normativa riguarda tanto il settore pubblico che quello privato, introducendo una regolamentazione articolata in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione ed escludendo dal perimetro dei soggetti giuridici interessati soltanto le piccole imprese, ossia le imprese il cui organico è al di sotto dei cinquanta dipendenti, sia pure con alcune differenziazioni.

In attuazione della citata Direttiva, il Decreto:

- individua l'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione, nonché le definizioni rilevanti;
- reca norme in materia di segnalazioni interne, esterne e di divulgazioni pubbliche, fissando al contempo puntuali obblighi di riservatezza;

- predispone strumenti per la tutela dei segnalanti, fissando le condizioni per l'applicazione delle misure di protezione e prevedendo presidi a fronte di eventuali ritorsioni, misure di sostegno e ipotesi di limitazioni della responsabilità.

A) Ambito oggettivo

Con riferimento all'ambito oggettivo, il D.Lgs. n. 24/2023 riguarda le *“violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato”*.

Restano fuori dall'ambito oggettivo:

- i. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- ii. le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati negli allegati alla Direttiva e al Decreto);
- iii. le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

B) Ambito soggettivo

La disciplina in esame trova applicazione nei confronti degli autori delle segnalazioni, delle divulgazioni pubbliche o delle denunce all'autorità giudiziaria o contabile, qualora le violazioni asserite rientrino nella nozione summenzionata di violazione, l'ambito lavorativo rientri nella nozione di settori pubblici o privati e gli autori delle segnalazioni o degli atti equivalenti rientrino tra i lavoratori operanti nell'ambito lavorativo oggetto della segnalazione o dell'atto equivalente, compresi i lavoratori autonomi e gli altri soggetti coinvolti, a vario titolo, nel medesimo ambito lavorativo.

La tutela si applica, oltre che in via diretta agli autori suddetti, ai seguenti soggetti:

- 1) “facilitatori” (ovvero le persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- 2) persone del medesimo contesto lavorativo della persona oggetto in via diretta di tutela che siano legate alla medesima da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- 3) colleghi di lavoro della persona oggetto in via diretta di tutela che lavorino nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che abbiano con quest'ultima un rapporto abituale e corrente;

- 4) enti di proprietà della persona oggetto in via diretta di tutela, gli enti per i quali la stessa persona lavori e gli enti che operino nel medesimo contesto lavorativo della suddetta persona;
- 5) segnalanti anonimi, le cui segnalazioni se circostanziate sono equiparate a quelle ordinarie.

La tutela del segnalante si applica anche nei casi in cui la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- i. quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- ii. durante il periodo di prova;
- iii. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

IX.2. La gestione delle segnalazioni

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, la Società ha attivato gli opportuni canali interni di segnalazione dedicati, volti a consentire alle persone specificamente individuate dall'art. 3 del citato decreto l'effettuazione di segnalazioni inerenti violazioni di disposizioni normative nazionali di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, tirocinanti, azionisti, membri degli organi di amministrazione e controllo, etc.).

Tramite i canali interni di segnalazione possono essere effettuate segnalazioni di "violazioni" che, alla luce di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, sono costituite da comportamenti, atti od omissioni idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato inerenti violazioni di disposizioni nazionali che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni dei modelli organizzativi.

P.S.T. S.p.A. ha individuato il RPCT quali responsabili per la gestione delle segnalazioni con il compito di assicurare il rispetto delle prescrizioni normative in materia di ricezione, analisi e riscontro alle segnalazioni pervenute.

Ai sensi dell'art. 4 del citato decreto *"I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo, anche nelle ipotesi di condivisione di cui al comma 4, la gestione del canale di segnalazione interna"*.

Ne consegue, in tutti gli enti in cui la figura del RPCT è obbligatoria, che la gestione del canale di segnalazione è affidata *ex lege* a quest'ultimo; inoltre, nel caso in cui la segnalazione ricada tra i fatti rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, il RPCT informa l'OdV allo scopo di condividere le modalità con le quali dare seguito alla segnalazione, gestendo l'istruttoria nei

limiti e nel rispetto della procedura whistleblowing adottata e della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Nello specifico, la Società ha attivato il seguente canale interno che consente di effettuare segnalazioni tramite la seguente piattaforma informatica www.pstvallescrivio.it.

La Società agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte.

In particolare, la Società ha previsto specifiche misure a tutela del whistleblower e degli altri soggetti individuati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023, affinché non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alla segnalazione.

Ogni atto assunto in violazione delle predette misure e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 è nullo.

Fatte salve le sanzioni irrogabili dall'autorità civile o penale ai sensi dell'art 16 del D.Lgs. n. 24/2023, e ferme restando le sanzioni amministrative applicate da ANAC ai sensi dell'art 21 del D.Lgs. n. 24/2023, il Sistema disciplinare adottato dalla Società prevede, tra l'altro, l'irrogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti di chiunque violi le previsioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 in tema di segnalazioni di condotte illecite, con particolare riferimento:

- ai casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto;
- ai comportamenti ritorsivi posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica che provocano o possono provocare, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto alla persona segnalante o che ha sporto denuncia;
- alle violazioni delle misure di tutela del segnalante, anche con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- alle condotte di chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione;
- al mancato o inefficiente svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

La gestione delle segnalazioni è disciplinata da una specifica procedura interna Whistleblowing, che regola (i) i canali di segnalazione attivati dalla Società e il relativo funzionamento, (ii) le segnalazioni rilevanti e i soggetti che possono effettuarle, (iii) la competenza e le modalità di gestione delle attività di analisi e indagine conseguenti alle segnalazioni e i relativi termini, e (iv) le misure di tutela del segnalante.

La Società predispone un'apposita informativa per i destinatari esterni, destinata alla pubblicazione in apposita sezione del sito internet aziendale.