

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL
DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001
DI
Gruppo PSC S.p.A.**

**REVISIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO 231**

VERSIONE	AGGIORNAMENTO	DATA
1.0	Prima adozione del modello 231	02.03.2018
2.0	<p>Aggiornamento relativo alle seguenti famiglie di reato:</p> <ul style="list-style-type: none">- reati di corruzione (art. 25 d.lgs. 231/01)- reati societari (art. 25- ter d.lgs. 231/01)- reati commessi in violazione della disciplina sulla sicurezza sul lavoro (art. 25-septies d.lgs. 231/01)- reati ambientali (art. 25-undecies d.lgs. 231/01) <p>nonchè in seguito alla predisposizione di una piattaforma per le denunce ai sensi del L 179/2017 (Whistleblowing)</p>	05.08.2019

INDICE PARTE GENERALE		
1.	La Responsabilità Amministrativa degli Enti ex D. Lgs 231/2011	pag. 7
1.1.	Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001	pag. 7
1.2.	I reati presupposto	pag. 8
1.3.	Le sanzioni	pag. 17
2.	Il modello di organizzazione, gestione e controllo e le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria	pag. 19
2.1.	Le previsioni del Decreto	pag. 19
2.2.	Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria	pag. 22
3.	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	pag. 23
3.1.	L'attività di Gruppo PSC S.p.A.	pag. 23
3.2.	Le azioni preliminari all'adozione del Modello della Società	pag. 24
3.3.	La struttura del Modello	pag. 25
4.	Il Modello di <i>governance</i> e la struttura organizzativa	pag. 28
4.1.	Il modello di <i>governance</i>	pag. 28
4.2.	La struttura organizzativa ed i contratti di servizio	pag. 29
4.3.	Il sistema di deleghe e procure	pag. 29
5.	Lotta alla corruzione nel pubblico e nel privato	Pag. 30
6.	La struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La gestione operativa e il sistema di Monitoraggio della sicurezza	pag. 30
7.	Politica Ambientale	pag. 31
8.	Procedure manuale ed informatiche	pag. 32

9.	Il controllo di gestione	pag. 33
10.	L'Organismo di Vigilanza	pag. 33
10.1.	La durata dell'incarico e la cause di cessazione	pag. 34
10.2.	I casi di ineleggibilità e decadenza	pag. 35
10.3.	Le risorse dell'Organismo di Vigilanza	pag. 36
10.4.	I compiti e i poteri	pag. 37
10.5	Il Regolamento dell'OdV	pag. 39
10.6	Il riporto informativo da e verso l'Organismo di Vigilanza	pag. 39
11.	Il Codice Etico	pag. 42
12.	Il Sistema Disciplinare	pag. 43
12.1.	L'elaborazione ed adozione del Sistema Disciplinare	pag. 43
12.2.	La struttura del Sistema Disciplinare	pag. 44
12.2.1.	I destinatari del sistema disciplinare	pag. 44
12.2.2.	Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare	pag. 46
12.2.3.	Le sanzioni	pag. 47
12.2.4.	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni	pag. 50
13	Il sistema delle denunce–Whistleblowing di Gruppo PSC S.p.A.	Pag. 51
14.	Comunicazione e formazione sul Modello e sui protocolli	pag. 51
14.1	La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi	pag. 51
14.2	La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi	pag. 53
15.	Aggiornamento del Modello	pag. 54

INDICE PARTI SPECIALI

- **Parte Speciale A, relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione;**
- **Parte Speciale B, relativa ai reati societari;**
- **Parte Speciale C, delitti di criminalità organizzata, anche a carattere transnazionale;**
- **Parte Speciale D, relativa ai reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;**
- **Parte Speciale E, relativa alla corruzione tra privati;**
- **Parte Speciale F, relativa ai reati di market abuse;**
- **Parte Speciale G, relativa ai reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;**
- **Parte Speciale H, relativa ai reati ambientali;**
- **Parte Speciale I, relativa di delitti contro la personalità individuale ed al reato di sfruttamento del lavoro irregolare;**
- **Parte Speciale L, relativa al reato di induzione a non rendere/ rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;**
- **Parte Speciale M, relativa ai delitti contro l'industria ed il commercio;**
- **Parte Speciale N, relativa ai delitti informatici;**
- **Parte Speciale O, relativa ai delitti in materia di diritto d'autore.**

PARTE GENERALE

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. 231/2001

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, “**Decreto**”), in attuazione della delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto a carico degli enti, un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile ad una responsabilità penale, nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi da parte di:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, sia organica che volontaria, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa (dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (soggetti c.d. "apicali")¹;
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a (soggetti c.d. "subordinati").

E' stato così superato l'antico principio *societas delinquere non potest*² ed enucleata una responsabilità autonoma della persona giuridica.

Quanto ai soggetti destinatari della nuova forma di responsabilità, il Decreto specifica che si tratta di “enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”. Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari, lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., CNEL).

¹ Possono essere qualificati come apicali i componenti degli organi di amministrazione e controllo dell'Ente, quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal Legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta). Nel novero dei soggetti in c.d. “posizione apicale”, oltre agli amministratori e ai sindaci vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, il direttore generale, i direttori esecutivi dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti alle sedi secondarie ed ai siti/stabilimenti, i quali possono anche assumere la qualifica di “datori di lavoro” ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali soggetti possono essere legati alla società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

² Era escluso che una società potesse comparire nella veste di imputato nell'ambito di un processo penale.

Al fine di configurare la responsabilità amministrativa ex Decreto, nella Sezione III del Capo I del Decreto, sono individuate, come rilevanti solo specifiche tipologie di reato (i c.d. reati presupposto)³.

I.2. I reati presupposto

La Sezione III del Capo I del Decreto delinea in modo tassativo il catalogo dei reati presupposto dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi da un soggetto suo "agente" posto in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione.

Si riportano di seguito i reati presupposto.

L'art. **24** e **25** del Decreto sanciscono la responsabilità dell'ente per i seguenti **reati contro la Pubblica Amministrazione, comprese le fattispecie di corruzione:**

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte di un ente pubblico (316 ter cod. pen.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, II comma, n. 1, c. p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c. p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c. p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c. p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 c. p.);
- corruzione in atti giudiziari (artt. 319 ter e 321 c. p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c. p.);
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (artt. 320 e 321 c. p.);
- concussione (art. 317 c. p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis c. p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 bis c. p.).
- traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) introdotto nel D.Lgs. 231/01 dalla L. n. 3/2019.

³ Il "catalogo" dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto è in continua espansione. Se, da un lato, vi è una forte spinta da parte degli organi comunitari, dall'altro, anche a livello nazionale, sono stati presentati, numerosi disegni di legge diretti ad inserire ulteriori fattispecie.

L'art. **24 bis** è stato introdotto dalla legge 18 marzo 2008, n. 48, di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, siglata a Budapest il 23 novembre 2001. I **reati informatici** previsti dall'art. 24 -bis sono:

- accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- documenti informatici (art. 491 bis c.p.); la norma in questione⁴ estende le disposizioni in tema di falso in atto pubblico o scrittura privata alle falsità riguardanti un documento informatico; i reati richiamati sono i seguenti:
 - falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 c.p.);
 - falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 c.p.);
 - falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (art. 478 c.p.);
 - falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 c.p.);
 - falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o in autorizzazioni amministrative (art. 480 c.p.);
 - falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 c.p.);
 - falsità materiale commessa dal privato (art. 482 c.p.);

⁴ Art. 491 bis c.p.: *Se alcuna delle falsità previste dal presente capo riguarda un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria, si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti rispettivamente gli atti pubblici e le scritture private.*

- falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 c.p.);
- falsità in registri e notificazioni (art. 484 c.p.);
- falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico (art. 487 c.p.);
- altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali (art. 488 c.p.);
- uso di atto falso (art. 489 c.p.);
- soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 c.p.);
- copie autentiche che tengono luogo degli originali mancanti (art. 492 c.p.);
- falsità commesse da pubblici impiegati incaricati di un servizio pubblico (art. 493 c.p.).

L'art. **24 ter**, introdotto nel Decreto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica, prevede infatti la responsabilità degli enti per la commissione dei **delitti di criminalità organizzata** quali:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione a delinquere di stampo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9.10.1990, n. 309);
- delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a) n. 5 c.p.p.).

L'art. **25 bis**, introdotto dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, di conversione del d.l. 350/2001, recante disposizioni urgenti in vista dell'euro, riguarda i delitti in materia di **falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori bollati**. I reati ivi elencati sono:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);

- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);

La Legge 23 luglio 2009, n. 99, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia, ha ampliato le ipotesi di reato di falso previste dall'art. **25 bis** del Decreto, aggiungendo alcuni **reati che tutelano la proprietà industriale**, vale a dire

- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Il medesimo intervento legislativo ha introdotto dall'art. **25 bis 1**, volto a prevedere la responsabilità degli enti per i **reati contro l'industria e il commercio** e, segnatamente, considerando i seguenti reati

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

Il D. Lgs. 61/2002 sulla disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, ha aggiunto al Decreto, l'art. **25 ter** estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ad alcune fattispecie di **reati societari**, commessi nell'interesse della società da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti la loro carica. Articolo successivamente modificato e integrato dalla L. 190/2012 che ha introdotto nel codice penale e nello stesso Decreto il reato di corruzione tra privati e, da ultimo, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 che ha riformato le false comunicazioni sociali.

Sono stati, quindi, inseriti i seguenti reati:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ. nella sua nuova formulazione disposta dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 cod. civ., nella sua nuova formulazione disposta dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69);
- falso in prospetto (art. 2623 cod. civ., abrogato dall'art. 34 della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173 bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58)⁵;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. civ.)⁶;
- impedito controllo (art. 2625 cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);

⁵ L'art. 2623 del c.c. (Falso in prospetto) è stato abrogato dalla l. 262/2005, che ha riprodotto la medesima previsione di reato tramite l'introduzione dell'art. 173-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (di seguito anche T.U.F) Tale nuova disposizione incriminatrice, allo stato, non è testualmente annoverata fra i reati richiamati dal D.Lgs 231/2001. Parte della dottrina ritiene comunque che l'art. 173 bis TUF, seppure non richiamato dal D.lgs. 231/2001, sia rilevante per la responsabilità amministrativa degli enti, poiché deve ritenersi in continuità normativa con il precedente art. 2623 c.c. La giurisprudenza, invece, si è pronunciata in senso contrario, seppure sul diverso reato di cui all'art. 2624 c.c. (Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della Società di Revisione) [vedi nota seguente], ritenendo quel reato non più fonte di responsabilità ex D.lgs. 231/2001 e facendo leva sul principio di legalità delle norme contenute nel Decreto. Vista la mancanza di una pronuncia specifica sull'art. 2623, analoga a quella intervenuta per l'art. 2624, in via cautelativa, si è deciso di considerare astrattamente il reato nel Modello.

⁶ Si segnala che il D. Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 (Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660CEE e 83/349/CEE e che abroga la direttiva 84/253/CEE), entrato in vigore il 7 aprile 2010, ha abrogato l'art. 2624 del codice civile - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione - reinserendo, peraltro, la medesima fattispecie all'interno dello stesso D.Lvo 39/2010 (art. 27), il quale però, non è richiamato dal D.Lgs 231/2001. Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 34776/2011, hanno stabilito che la fattispecie di falsità in revisione già prevista dall'art. 2624 c.c. non può più essere considerata fonte della responsabilità da reato degli enti, atteso che il suddetto articolo è stato abrogato dal D.lgs. 39/2010. La Corte ha infatti evidenziato come l'intervento legislativo che ha riformato la materia della revisione contabile abbia voluto intenzionalmente sottrarre i reati dei revisori dall'ambito di operatività del d.lgs. 231/2001 e come, dunque, alla luce del principio di legalità che lo governa, non possa che concludersi per l'intervenuta sostanziale abolizione dell'illecito da falso in revisione.

- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- corruzione tra privati (art. 2635, comma III cod. civ.. introdotto dalla L. 190/2012);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- aggio (art. 2637 cod. civ., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ., modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005).

L'art. **25 quater** introdotto dalla legge 14 gennaio 2003, n. 7 di "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo*" siglata a New York il 9 dicembre 1999, stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente in relazione alla commissione dei **delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

L'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7, contenente "*Misure necessarie per prevenire, contrastare e reprimere le pratiche di mutilazione genitale femminile quali violazioni dei diritti fondamentali all'integrità della persona e alla salute delle donne e delle bambine*", ha inserito l'art. **25 quater I** che introduce una nuova figura di reato tra quelli contro l'incolumità individuale, vale a dire le **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**.

L'art. **25 quinquies** è stato introdotto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 recante misure contro la tratta di persone. La norma non si è limitata a introdurre nel novero dei reati presupposto solamente fattispecie in materia di tratta delle persone, ma ha allargato la prospettiva sanzionatoria ai delitti previsti dalla Sezione I del Capo III del Titolo XII del Libro secondo del codice penale, rubricata "*dei delitti contro la personalità individuale*".

L'elenco di reati rilevanti, come modificato nel 2016, comprende:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Art. 603-bis. c.p.);
- Adescamento di minorenni (Art. 609-undecies c.p.).

L'art. 9 c. 3 legge 18 aprile 2005, n. 62 ha introdotto nel Decreto l'art. **25 sexies** che configura la responsabilità amministrativa dell'ente nell'ipotesi di commissione dei **delitti c.d. di market abuse**, vale a dire:

- abuso di informazioni privilegiate (artt. 184 e 187 bis T.U.F.);
- manipolazione del mercato (artt. 185 e 187 ter T.U.F.).

L'art. **25 septies** è stato introdotto dall'art. 9 legge 3 agosto 2007, n. 123, successivamente modificato dall'art. 30 D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante il Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (TU). Il nuovo testo prevede la responsabilità dell'ente per i reati di **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**:

- omicidio colposo, commesso con violazione dell'art. 55 c. 2 del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123 (art. 589 c.p.);
- omicidio colposo, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (590 c. 3 c.p.).

Il sistema sanzionatorio per tali reati prevede l'applicazione sia della sanzione pecuniaria che di quella interdittiva.

L'art. 10 della Legge n. 146 del 16 marzo 2006 (“Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale, adottati dall’Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”) ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai c.d. “**reati transnazionali**”. L’assoggettamento di tali reati alla disciplina prevista dal Decreto non è avvenuto attraverso l’inserimento di un articolo nel testo del Decreto, bensì, come detto, per effetto della ratifica della Convenzione.

L’art. 3 della legge n. 146/2006 definisce “reato transnazionale” il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto “un gruppo criminale organizzato”, e che:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero se commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della preparazione, pianificazione, direzione o controllo dell’illecito sia avvenuta in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in un’attività criminale in più di uno Stato;
- ovvero, ancora, sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

I reati rilevanti sono i seguenti:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43, Testo Unico delle leggi doganali);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309, Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti);
- reati concernenti il traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, del D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286, Testo Unico delle disposizioni in materia di immigrazione, e successive modificazioni);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

L’art. **25 octies** è stato introdotto dall’art. 63 del D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231

(“Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione ”), entrato in vigore dal 29 dicembre 2007, e ha ampliato l’elenco dei reati presupposto per l’applicazione della responsabilità amministrativa degli enti, inserendo i **delitti in materia di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**.

Le fattispecie delittuose che interessano l’art. 25 octies del Decreto sono quelle disciplinate dal codice penale, e segnatamente:

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.).

Molto recentemente, il Ddl n. 1642 *"Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio"*, divenuto legge con l'approvazione del Senato avvenuta il 4 dicembre 2014, ha introdotto nel codice penale l'art. 648 ter1 (**Auto-riciclaggio**), inserendolo anche tra i reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 modificando l'art. 25 octies.

La Legge 23 luglio 2009, n. 99 ha introdotto nel Decreto l’art. **25 novies** volto a prevedere la responsabilità degli enti per i **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**. Sono rilevanti i reati previsti e punti dagli artt. 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della legge 22 aprile 1941, n. 633).

Inoltre, l’art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116 ha introdotto l’art. **25 decies** a mente del quale l’ente è ritenuto responsabile per la commissione del reato previsto dall’art. 377 bis del codice penale ovvero **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

L' **art. 25 undecies** ⁷, inserito con l'approvazione il 7 luglio 2011 del "Decreto Legislativo di attuazione delle direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva

⁷ In particolare sono state introdotte le fattispecie di cui all'art. 727 bis c.p. Uccisione, distruzione, cattura, prelievo e possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette e art. 733 bis c.p. (Danneggiamento di habitat). Con riferimento al decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (codice Dell'Ambiente), si ricordano: le violazioni concernenti gli scarichi di acque all'articolo 137, quelle relative ai rifiuti agli articoli 256 (gestione non autorizzata), 257 (bonifica dei siti), 258 (violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari), 259 (spedizioni transfrontaliere) e 260 (traffico illecito di rifiuti), quelle relative all'esercizio di attività pericolose all'art. 279, nonché quelle relative alla c.d.

2009/123/CE, che modifica la direttiva 2005/35/CE, relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni" e che, oltre ad introdurre nuove condotte illecite individuate dalla direttiva e fino ad oggi non sancite come reati, sancisce la responsabilità delle persone giuridiche, per alcuni **reati ambientali**, prevedendo sia sanzioni pecuniarie che interdittive.

Di recente, inoltre, è stata pubblicata la **Legge 22 maggio 2015, n. 68 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente** (GU n.122 del 28-5-2015) in vigore dal 29/05/2015 che ha introdotto nel codice penale il titolo VI - bis dedicato ai delitti contro l'ambiente. In particolare, ad integrazione delle fattispecie già previste e punite a titolo contravvenzionale dal Codice dell'ambiente (D. lgs. 152/2006) vengono introdotte nel codice penale diverse fattispecie di reato, tra cui i seguenti reati, rilevanti anche ai sensi del Decreto:

- art. 452 bis - Inquinamento ambientale;
- art. 452 quater - Disastro ambientale;
- art. 452-quinquies- Delitti colposi contro l'ambiente;
- Art. 452 sexies - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività;
- Art. 452 septies -Impedimento del controllo;
- Art. 452 octies- Circostanze aggravanti;
- Art. 452 terdecies -Omessa bonifica.

Infine, l'art. **25 duodecies**, aggiunto dal comma 1 dell'art. 2, D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, stabilisce la responsabilità degli enti per il delitto di cui all'articolo 22, comma 12 bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, ossia per **l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**.

Esaurita l'elencazione dei reati presupposto, si evidenzia che l'art. 23 del Decreto ("**Inosservanza delle sanzioni interdittive**"), introduce uno specifico reato la cui condotta si realizza qualora, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali sanzioni o misure.

autorizzazione ambientale integrata prevista dall'articolo 29-quatordices. A tali norme vanno aggiunte le sanzioni previste dalla legge n. 150/1992 (Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione); alcune violazioni di cui alla legge n. 549/1993 Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente; e alcuni reati previsti nel D.lgs. 202 /2007 Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni.

Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l'ente trae un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di misure interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate.

Deve notarsi, infine, che la punibilità dell'ente è collegata non solo alla commissione (c.d. consumazione) dei reati presupposto, ma essa sussiste anche ove i reati siano stati posti in essere nella forma del tentativo, vale a dire quando vengono posti in essere atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, ma l'azione non si compie o l'evento non si verifica. In questo caso le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Da ultimo, vale la pena di ricordare i profili dell'ambito territoriale di applicazione del Decreto. In particolare, il tema è affrontato dall'art. 4 che precisa come nei casi di reati commessi all'estero (art. 7 c.p.); delitto politico commesso all'estero (art. 8 c.p.); delitto comune del cittadino all'estero (art. 9 c.p.), delitto comune dello straniero all'estero (art. 10 c.p.), gli enti aventi nel territorio dello Stato la loro sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui il reato è stato commesso.

1.3. Le sanzioni

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto le sanzioni applicabili agli enti, a seguito della commissione del reato sono:

- i. sanzioni pecuniarie: hanno natura afflittiva (sanzionatoria) e non risarcitoria e sono calcolate in base ad un sistema per quote (in un numero non inferiore a cento né superiore a mille), e viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23 € ad un massimo di 1.549,37 € e viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinato per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);

ii. sanzioni interdittive: sono (art. 9, comma 2):

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

iii. confisca (sanzione obbligatoria conseguente all'eventuale sentenza di condanna)

iv. pubblicazione della sentenza

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.

Tali sanzioni si applicano, come detto, nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorrono almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative,
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto.

Deve essere evidenziato che il Decreto prevede all'art. 15 che in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, se sussistono particolari presupposti, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva.

Appare opportuno indicare che l'art. 45 del Decreto prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, anche in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

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

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

2.1. Le previsioni del Decreto

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6, comma I, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un modello di gestione, organizzazione e controllo (di seguito anche solo "Modello") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche 'Organismo di Vigilanza' o 'OdV' o anche solo 'Organismo');

- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma II, prevede che l'Ente debba:

- i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- ii. prevedere specifici protocolli volti 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 a prevenire i reati;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7).

I successivi commi III e IV introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b). Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), sub art. 6, comma II).

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30⁸ del T.U. n. 81/2008 stabilisce che *“il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate”.*

Alla luce di quanto sopra, dunque, emerge con evidenza che l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per la Società, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

⁸ Sempre secondo la lettera dell'art. 30: *“Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6”.*

2.2. Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria

L'art. 6, comma 3 del Decreto prevede che il modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008, ed infine nel marzo 2014 (di seguito, anche '**Linee Guida**')⁹. Successivamente, molte Associazioni settoriali, tra cui l'ANCE, hanno redatto le proprie Linee Guida tenendo in considerazione i principi enucleati dalla Confindustria, le cui Linee Guida costituiscono, dunque, l'imprescindibile punto di partenza per la costruzione del modello.

In sintesi le Linee Guida suggeriscono di:

- mappare le aree aziendali a rischio e le attività nel cui ambito potenzialmente possono essere commessi i reati presupposto mediante specifiche modalità operative;
- individuare e predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire
- individuare un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e dotato di un adeguato budget;
- individuare specifici obblighi informativi nei confronti dell'OdV sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio e specifici obblighi informativi da parte dell'OdV verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- adottare un codice etico che individui i principi dell'azienda e orienti i comportamenti dei destinatari del modello;

⁹ Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003, con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 28 giugno 2004 e la "Nota del Ministero della Giustizia" del 2 aprile 2008 e, con riferimento all'ultimo aggiornamento, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 21 luglio 2014).

- adottare un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel modello.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1. Obiettivi perseguito con l'adozione del Modello

Gruppo PSC S.p.A. (di seguito anche solo "PSC" o la "Società") con l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo ("Modello") di cui al D.lgs. 231/2001 ("Decreto") ha inteso assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività configurando un sistema strutturato e organico di protocolli, gestionali e di controllo, finalizzato a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Più in generale, il Modello si propone quale fondamentale strumento di sensibilizzazione degli amministratori, dirigenti, di tutti i dipendenti e di tutti gli stakeholder (fornitori, clienti, partner commerciali, ecc.), chiamati ad adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale considerati valori aziendali primari da affermare e tutelare quale presupposto indispensabile per un successo aziendale duraturo: nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell'errata convinzione di arrecare interesse o vantaggio all'impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Società.

3.2. Le azioni preliminari all'adozione del Modello della Società

Per procedere alla predisposizione del Modello, la Società ha programmato l'attuazione di un piano di intervento volto a sottoporre ad una approfondita analisi l'organizzazione e l'attività della Società.

Sulla base di una metodologia consolidata è stato costituito un gruppo di lavoro formato da risorse aziendali individuate dalla Società nell'ambito di ciascuna direzione/funzione aziendale e da consulenti esterni specializzati, al fine di svolgere tutte le attività preparatorie del presente Modello.

Dal punto di vista metodologico, come suggerito dalle Associazioni di categoria, l'analisi è partita con la inventariazione e la mappatura specifica delle attività aziendali.

L'analisi è stata effettuata, sia attraverso un preliminare esame della documentazione aziendale disponibile, sia tramite lo svolgimento di interviste ai referenti della Società.

In conclusione di questa attività, è stato messo a punto un dettagliato e completo elenco delle aree "a rischio reato" e/o delle "attività sensibili", ossia dei settori della Società per i quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, sulla base dei risultati dell'analisi, il rischio di

commissione dei reati teoricamente riconducibili alla tipologia dei c.d. reati presupposto, previsti dal Decreto e rilevanti per la Società.

Per ciascuna "area a rischio reato" e/o "attività sensibile", inoltre, sono state individuate le fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili e/o alcune delle possibili modalità di commissione dei reati presi in considerazione.

Con riguardo ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed al reato di corruzione tra privati, sono state altresì individuate le c.d. aree "strumentali", ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle "aree a rischio reato".

Anche con riferimento alla L. n. 123/2007, che ha introdotto la responsabilità per alcune tipologie di reato connesse alla violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, è stata condotta un'analisi che ha tenuto conto dell'indicazione delle *best practice* in materia. Secondo le Linee guida di Confindustria, infatti, rispetto ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito, anche "SSL"), non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, atteso che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali.

In via preliminare, quindi, il Gruppo di Lavoro ha provveduto a raccogliere ed analizzare la documentazione rilevante in materia di SSL (tra i quali i documenti di valutazione dei rischi, il DUVRI, ecc.) e necessaria alla comprensione della struttura organizzativa della Società e degli ambiti relativi alla SSL.

Il Gruppo di Lavoro ha, dunque, verificato le prescrizioni legali e similari applicabili alle attività ed ai luoghi e posti di lavoro. In particolare, la disposizione di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 ha costituito il parametro di riferimento con cui Gruppo PSC si è misurata nell'attività preparatoria del Modello.

3.3. La struttura del Modello

Una volta concluse le attività preparatorie sopra indicate, si è provveduto alla progettazione, predisposizione dei documenti rappresentativi del Modello.

In particolare, il Modello della Società è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale (unitariamente denominati: Documento di Sintesi) nonché da ulteriori documenti che, rappresentativi di alcuni protocolli di controllo, completano il quadro.

Nella **Parte Generale**, oltre all'illustrazione dei contenuti del Decreto e della funzione del Modello, sono rappresentati sinteticamente i protocolli sotto indicati (di seguito, anche 'Protocolli'), che – in conformità a quanto previsto dalle Associazioni di categoria - compongono il Modello:

- il sistema organizzativo;
- il sistema di procure e deleghe;
- il sistema di controllo di gestione;
- il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro ed ambientale;
- la regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza;
- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare;
- la comunicazione e la formazione.

La "Parte Speciale" è suddivisa in otto parti, ciascuna dedicata ad una specifica tipologia di reato, in particolare:

- Parte Speciale A, relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale B, relativa ai reati societari;
- Parte Speciale C, delitti di criminalità organizzata, anche a carattere transnazionale;
- Parte Speciale D, relativa ai reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- Parte Speciale E, relativa alla corruzione tra privati;
- Parte Speciale F, relativa ai reati di market abuse;
- Parte Speciale G, relativa ai reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Parte Speciale H, relativa ai reati ambientali;
- Parte Speciale I, relativa ai delitti contro la personalità individuale ed al reato di sfruttamento del lavoro irregolare;

- Parte Speciale L, relativa al reato di induzione a non rendere/ rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- Parte Speciale M, relativa ai delitti contro l'industria ed il commercio;
- Parte Speciale N, relativa ai delitti informatici;
- Parte Speciale O, relativa ai delitti in materia di diritto d'autore.

Nell'ambito delle Parti Speciali, sono stati indicati, seguendo anche l'approccio metodologico già esposto:

- i) le aree ritenute "a rischio reato" e le attività "sensibili";
- ii) le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree "a rischio reato" o delle attività "sensibili";
- iii) i reati astrattamente perpetrabili;
- iv) le aree ritenute "strumentali" (con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed al reato di corruzione tra privati), nonché i soggetti che in esse agiscono;
- v) la tipologia dei controlli in essere sulle singole aree a "rischio reato" e "strumentali";
- vi) i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- vii) i compiti spettanti all'OdV al fine di ridurre il pericolo di commissione dei reati.

Nella Parte Speciale G, in particolare, sono stati indicati:

- a) i fattori di rischio esistenti nell'ambito dell'attività d'impresa svolta dalla Società;
- b) la struttura organizzativa di Gruppo PSC in materia di SSL;
- c) i principi e le norme di riferimento per la Società;
- d) i doveri ed i compiti di ciascuna categoria di soggetti operanti nell'ambito della struttura organizzativa Gruppo PSC in materia di SSL;
- e) il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- f) i principi informativi delle procedure aziendali in materia di SSL.

Il presente Documento di Sintesi è, inoltre, accompagnato dal Codice Etico che verrà brevemente richiamato nei paragrafi successivi.

4. IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La *governance* e l'organizzazione interna della Società sono strutturate in modo da assicurare alla Società l'attuazione della propria attività ed il raggiungimento degli obiettivi.

4.1. Il modello di *governance*

Gruppo PSC è una società per azioni. Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha privilegiato il sistema di *governance* tradizionale. Il sistema di corporate *governance* di Gruppo PSC, pertanto, attualmente è così articolato:

L'Assemblea dei soci

A mente dello Statuto, l'assemblea dei soci è competente a deliberare sulle materie ad essa riservate dalla legge o dallo Statuto.

L'Amministrazione della Società

All'atto dell'adozione del presente Modello la società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da n. 5 consiglieri di cui uno ricopre la carica di amministratore delegato.

Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento ed esercita altresì il controllo contabile.

L'assemblea elegge il collegio sindacale, costituito da tre sindaci effettivi e due supplenti, ne nomina il presidente e determina per tutta la durata dell'incarico il relativo compenso.

Revisione legale dei conti

La revisione legale dei conti è esercitata, ai sensi degli artt. 2409 *bis* c.c. e ss., da una società di revisione.

4.2. Il Sistema organizzativo

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito

del processo decisionale aziendale, Gruppo PSC ha messo a punto un sistema organizzativo costituito da:

- **'l'Organigramma** in cui sono specificate:
 - le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
 - le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
 - i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.
- **Job Description**, allegato all'Organigramma che definisce gli specifici compiti e "missioni" cui ciascuna unità organizzativa risulta preposta,

Tali documenti sono oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa.

I cambiamenti sono inoltre oggetto di adeguate comunicazioni organizzative.

4.3. Il Sistema di deleghe e procure

Il Consiglio di Amministrazione è preposto ad attribuire ed approvare formalmente le deleghe, i poteri di firma e le procure. Il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti consentiti dalla legge, parte delle sue attribuzioni ad uno o più membri (amministratori delegati).

Ciascuno degli atti di delega, le procure o conferimento di poteri di firma, debitamente formalizzato, deve fornire le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato;
- oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita;
- il limite di valore entro cui il procuratore è legittimato ad esercitare il potere conferitegli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

5. LOTTA ALLA CORRUZIONE NEL PUBBLICO E NEL PRIVATO

Gruppo PSC considera la prevenzione della corruzione sia nel settore pubblico che in quello privato un valore imprescindibile su cui deve fondare il suo operato. Per tale ragione, ha intrapreso il percorso per ottenere la certificazione **UNI EN ISO 37001:16 (Sistemi di Gestione per la prevenzione della corruzione)** ed ha adottato specifici protocolli in cui sono definite le modalità operative per la gestione delle attività interessate dal rischio di potenziale commissione di reati corruttivi.

Il Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione implementato da Gruppo PSC è adeguato alla realtà della Società, è fondato sul miglioramento continuo e coinvolge tutte le attività della Società.

L'alta direzione aziendale, si prefigge l'obiettivo di diffondere la conoscenza, la responsabilizzazione ed il coinvolgimento di tutti i dipendenti e collaboratori affinché sia sempre garantito un comportamento corretto e rispettoso delle procedure e normative in materia e in aperto contrasto con condotte che possano favorire o configurare fenomeni di **CORRUZIONE**.

6. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO. LA GESTIONE OPERATIVA E IL SISTEMA DI MONITORAGGIO DELLA SICUREZZA

Al fine di assicurare la più rigorosa e costante osservanza di leggi, regolamenti, provvedimenti e prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro ("SSL"), è stata creata un'organizzazione adatta a garantire l'implementazione, il mantenimento ed il continuo miglioramento del Sistema di Gestione della Sicurezza.

La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere in via sistematica:

- all'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;
- all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto a i rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo e, quindi, gestiti, in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;

- alla limitazione al minimo del numero dei lavoratori esposti a rischi;
- alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva ed individuale;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- alla programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive dell'azienda con l'influenza dei fattori ambientali e dell'organizzazione del lavoro;
- alla formazione e alla comunicazione e al coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello nelle questioni connesse alla SSL;
- alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti.

Come richiesto dalle Linee Guida di Confindustria e nel rispetto delle disposizioni del Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. 81/08), la Società si è dotata di una apposita struttura organizzativa in materia salute e sicurezza sul lavoro ("SSL") nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, sono stati individuati, i soggetti di seguito indicati:

- il Datore di Lavoro;
- i Delegati del Datore di Lavoro;
- i Preposti alla Sicurezza;
- il Responsabile al Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito, rispettivamente anche "RSPP");
- l'Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito, rispettivamente anche "ASPP");
- il Medico Competente;
- il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- gli Addetti alla Gestione di Emergenze.

La gestione operativa e il sistema di monitoraggio della sicurezza sono descritte nei documenti aziendali rilevanti in tema di SSL (DVR, POS; DUVRI ecc.), il cui contenuto è brevemente descritto, tra l'altro, nella Parte Speciale F, relativa ai reati commessi in violazione delle norme di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, Gruppo PSC ha ottenuto la certificazione **BS OHSAS 18001 2007** (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) e si è dotata di un **Manuale del Sistema di Gestione per la Sicurezza** (SGSL) redatto in conformità alla Norma BS OHSAS 18001:2007 "Sistemi di Gestione per la Sicurezza - Requisiti", che integra obiettivi e politiche per la salute e

sicurezza nella progettazione e gestione di sistemi di lavoro e di produzione. Adottando il manuale l'azienda si è proposta di: ridurre progressivamente i costi complessivi della SSL , compresi quelli derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro, minimizzando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi (clienti, fornitori, visitatori, ecc.); aumentare la propria efficienza e le proprie prestazioni; contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro; migliorare la propria immagine interna ed esterna.

Il Manuale del Sistema di Gestione per la Sicurezza definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti. Fermo restando il rispetto delle norme di legge, il SGSL che l'azienda ha adottato: prevede il monitoraggio, effettuato preferibilmente con personale interno; consente l'adattamento all'evoluzione di leggi, regolamenti e norme di buona tecnica; coinvolge i lavoratori e i loro rappresentanti nel sistema di gestione stesso.

Il sistema di gestione del Manuale si applica a tutte le attività aziendali, che comprendono: progettazione, costruzione, installazione, riqualifica, manutenzione e conduzione di impiantistica tecnologica, speciale, di telecomunicazione, di trazione elettrica e di segnalamento ferroviario per l'industria, cabine di trasformazione media tensione ("M.T.") /bassa tensione ("B.T.") e sottostazioni alta tensione ("A.T")./media tensione ("M.T").

7. POLITICA AMBIENTALE

Gruppo PSC considera la tutela dell'ambiente un valore imprescindibile su cui deve fondare il suo operato. Per tale ragione, ha ottenuto la certificazione **UNI EN ISO 14001:2004 (Sistema di Gestione Ambientale)** ed ha adottato uno specifico manuale (**Manuale Sistema Gestione Integrato**) volto ad individuare gli aspetti ambientali con impatto potenzialmente significativo sull'ambiente. Nel suddetto manuale sono inoltre definite le modalità operative per la gestione dei rifiuti per il controllo operativo, sorveglianze e misurazioni ed anche per la preparazione e risposta alle emergenze.

Il Sistema di Gestione Ambientale (SGA) implementato da Gruppo PSC è adeguato alla realtà della Società ed è efficace nel realizzare la politica ambientale, inoltre è fondato sul

miglioramento continuo e coinvolge tutte le attività, prodotti e servizi della Società che interagiscono con l'ambiente.

L'alta direzione aziendale, con l'obiettivo di diffondere la conoscenza, la responsabilizzazione ed il coinvolgimento di tutti i dipendenti e collaboratori affinché sia garantito un comportamento corretto e rispettoso sia dell'ambiente e la salvaguardia della sicurezza e salute di tutti, ha definito e documentato la politica aziendale per la qualità, l'ambiente e la sicurezza.

Tale politica è comunicata, diffusa e compresa a tutti i livelli dell'organizzazione; a tale scopo è esposta sia all'interno degli uffici che comunicata a tutto il personale dipendente.

Inoltre la politica ambientale è riesaminata annualmente in base ai risultati del riesame della direzione e/o in seguito ad eventi che lo rendano necessario.

8. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Gruppo PSC si è impegnata a mettere a punto un complesso di procedure, sia manuali e sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, le procedure approntate dalla Società, sia manuali e sia informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

La Società è dotata di un Manuale del Sistema Gestione Integrato secondo le norme UNI EN ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007, UNIENISO 9001:2008; UNIENISO 9001:2008 con

allegate numerose procedure e istruzioni operative.

9. IL CONTROLLO DI GESTIONE

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile tutte le risorse a disposizione delle funzioni aziendali nonché l'ambito in cui le stesse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di budget, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni ai livelli gerarchicamente responsabili al fine di predisporre i più opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

10. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza Gruppo PSC è un organo collegiale, composto da tre membri esterni.

I componenti dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera.

Con la medesima delibera, il Consiglio di Amministrazione fissa il compenso spettante ai membri dell'OdV per l'incarico a ciascuno assegnato.

La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla Società. L'incarico dell'OdV è conferito per la durata di tre anni e può essere rinnovato.

L'OdV di Gruppo PSC, in ossequio a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, risponde ai seguenti requisiti, che si riferiscono all'Organismo in quanto tale e caratterizzano la sua azione:

- autonomia e indipendenza: è previsto che l'OdV sia privo di compiti operativi, i quali potrebbero ledere l'obiettività di giudizio e non sia soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societari;

- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata;
- continuità di azione: l'OdV è provvisto di un adeguato *budget* e di adeguate risorse ed è dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza in modo che sia garantita una efficace e costante attuazione del Modello;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interessi: negli stessi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

10.1 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'incarico di OdV è conferito per la durata di tre anni e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV, quale organo, può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV per giusta causa da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di tutti i componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV, quale Organismo, può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- i. una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- ii. il possibile coinvolgimento della società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV.

Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico del singolo componente può avvenire:

- a seguito di revoca dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione;
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo

La revoca del singolo componente dell'OdV può avvenire solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il singolo componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
- il caso di assenza ingiustificata per più di tre volte alle riunioni dell'OdV, segnalata da alcuno dei membri

In ogni caso la revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di cessazione di un singolo componente, questi rimane in carica fino alla sua sostituzione, a cui provvede senza indugio il Consiglio di Amministrazione. Il membro nominato scade unitamente agli altri componenti dell'OdV.

10.2 I casi di ineleggibilità e decadenza

I componenti dell'OdV sono scelti tra i soggetti, anche esterni all'Ente, qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno o di revisione contabile.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza del componente l'OdV:

- i) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- ii) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione di Gruppo PSC, nonché con i medesimi membri degli altri Enti dello stesso Gruppo o con i soggetti esterni incaricati della revisione;

iii) fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società o altre società dello stesso Gruppo, tali, per natura ed entità, da compromettere l'indipendenza del componente stesso. Al riguardo, possono considerarsi le best practice emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili per il Collegio Sindacale.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estese anche alle risorse di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

10.3. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, la Società può stipulare contratti di servizio con altre Società, anche con riferimento ai servizi di *internal auditing* e, in genere, di *compliance*.

In ogni caso, ove necessario, l'organo amministrativo può assegnare ulteriori risorse all'Ente su indicazione dell'OdV, in numero adeguato rispetto alle dimensioni dell'Ente ed ai compiti spettanti all'OdV stesso.

Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, riportano all'OdV per ciò che concerne le attività espletate per suo conto.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del *budget* che il Consiglio di Amministrazione provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta dell'OdV stesso.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

10.4. I compiti e i poteri

Stante le funzioni precipuamente individuate dal Decreto in capo all'Organismo di Vigilanza, vale a dire di controllare il funzionamento e l'osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento, in via generale spettano all'OdV i seguenti compiti:

1) di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione; segnalare al Consiglio di Amministrazione indicazioni per integrazioni o modifiche;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- a tali fini, monitorare l'attività dell'Ente effettuando verifiche periodiche e straordinarie (cd. "*spot*"), nonché i relativi *follow-up*;

2) di aggiornamento del Modello, ovvero:

- curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività dell'Ente e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;

3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche, 'Destinatari');
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;

4) di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello;

- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le sospette violazioni dello stesso;
- informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni dell'Ente interessate;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti dell'Ente, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività della Società o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;

- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione.

10.5. Il Regolamento dell'OdV

L'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento devono essere disciplinati i seguenti profili:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte;
- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività legata all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e) il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (convocazione e decisioni dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

Per quanto riguarda, in modo specifico, la calendarizzazione delle riunioni, il Regolamento dovrà prevedere che l'OdV si riunisca almeno trimestralmente e, comunque, ogni qualvolta lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle attività proprie dell'OdV.

10.6. Il riporto informativo da e verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV, deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

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

- I. che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a) eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
 - b) eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e/o privati;

- c) eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi in seguito alla consuntivazione tramite analisi da parte del Controllo di Gestione;
- d) 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, la Società, i dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- e) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi che abbia ad oggetto attività svolte nell'interesse di Gruppo PSC;
- f) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- g) eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- h) eventuali infortuni o malattie che causino un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni almeno per un periodo di quaranta giorni;
- i) qualsiasi violazione, anche potenziale, della normativa in materia ambientale nonché delle specifiche procedure emanate in materia dalla Società;
- j) eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- k) le informazioni relative alla sussistenza di un conflitto di interessi effettivo o potenziale con la Società.

II. relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:

- 1) le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti e gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- 2) i prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui la Società dovesse partecipare; nonché i prospetti riepilogativi delle commesse eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata;

- 3) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- 4) la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- 5) il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale;
- 6) le comunicazioni, da parte della Società di Revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
- 7) gli incarichi conferiti alla società di revisione diversi dall'incarico di revisione;
- 8) informazioni sulle autorizzazioni ambientali in scadenza e copia delle autorizzazioni rinnovate relative ad aree di rischi ambientali;
- 9) verbali conseguenti alle ispezioni svolte dagli organi di controllo;
- 10) copia annuale del MUD.
- 11) risultanze di tutti gli Audit Interni.

L'OdV, nel corso dell'attività di controllo, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione, salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, una apposita casella di posta elettronica odv@psc.it. Le segnalazioni possono essere inoltrate anche attraverso l'apposito portale <https://psc.wbisweb.it> o per iscritto, anche in forma anonima, all'indirizzo: V.le L. Schiavonetti n. 270/F.

Quanto all'attività di reporting dell'OdV agli organi societari, si rammenta che l'OdV relaziona per iscritto, ogni sei mesi, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

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

- l'attività svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- 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 deliberate dal Consiglio di Amministrazione;

- l'accertamento di comportamenti in violazione del Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

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

11. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico è uno dei documenti fondamentali per la costruzione di un valido Modello, ai sensi del Decreto, idoneo a prevenire i reati presupposto indicati dallo stesso Decreto.

Per questa ragione Gruppo PSC ha predisposto il Codice Etico che è parte integrante del Modello adottato dalla Società e indica i principi generali e le norme comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo.

Il Codice Etico costituisce il punto di riferimento per garantire il più elevato standard di eticità nello svolgimento dell'attività sociale da parte di tutti coloro che operano per conto e nell'interesse della Società.

Il Codice Etico, parte integrante del Modello, a cui si rinvia per un'analisi approfondita, espone i principi a cui la Società deve attenersi, che di seguito si riportano sommariamente

- Osservanza delle leggi e dei regolamenti;
- Rispetto della dignità della persona e imparzialità;
- Integrità;
- Onestà;
- Correttezza;
- Trasparenza e verificabilità delle operazioni;
- Efficienza ed eccellenza;
- Competizione. Concorrenza leale;
- Tutela della riservatezza e privacy;

- Valore delle risorse umane;
- Corretta gestione della contabilità;
- Responsabilità verso la collettività;
- Tutela dell'ambiente;
- Rapporti con enti locali ed istituzioni pubbliche;
- Rapporti con associazioni, organizzazioni sindacali e partiti politici;
- Salute e sicurezza sul lavoro;
- Corretto utilizzo dei sistemi informatici;
- Tutela della trasparenza nelle transazioni commerciali e finanziarie;
- Tutela della personalità individuale;
- Ripudio del terrorismo;
- Ripudio delle organizzazioni criminali;
- Tutela dei diritti di proprietà industriale e intellettuale;
- Tutela della dell'industria e del commercio, della concorrenza e del libero mercato;
- Collaborazione con l'Autorità in caso di indagini;
- Rapporto con i privati e ripudio della corruzione.

12. IL SISTEMA DISCIPLINARE

12.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare.

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Gruppo PSC ha, quindi, adottato un sistema disciplinare (di seguito, anche 'Sistema Disciplinare') precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società stessa - sia le violazioni perpetrate

dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Gruppo PSC.

Nel rispetto di quanto previsto anche dalla Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

12.2. La struttura del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare unitamente al Modello di cui costituisce uno fra i principali protocolli è consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti.

12.2.1. I destinatari del Sistema Disciplinare

Soggetti apicali

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di Gruppo PSC, una posizione cd. "apicale".

A mente dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone "*che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*", nonché i soggetti che "*esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo*" dell'ente.

Assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società (di seguito, anche 'Amministratori' e 'Sindaci'), quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta).

Tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione del Modello.

Nel novero dei soggetti in cd. "posizione apicale", oltre agli Amministratori, ai Sindaci, vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, tutti coloro i quali hanno una

significativa autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti alle sedi secondarie ed agli stabilimenti, i quali possono anche assumere la qualifica di “datori di lavoro” ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (di seguito, per brevità, ‘Dirigenti Apicali’), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.; di seguito, per brevità, ‘Altri Soggetti Apicali’).

I dipendenti

L’art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l’adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di Gruppo PSC legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti (ad es., dirigenti non “apicali”, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche ‘Dipendenti’).

Nell’ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.)

Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche ‘Terzi Destinatari’) che non rivestono una posizione “apicale” nei termini specificati nei paragrafi precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per Gruppo PSC.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con Gruppo PSC un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i free lance, i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati, i collaboratori in virtù di contratto di servizi);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- i contraenti ed i partner.

12.2.2. Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per tutte le Parti Speciali assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate nel Documento di Sintesi del Modello (Parte Speciale A), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nel Documento di Sintesi del Modello (tutte le Parti Speciali eccetto la Parte Speciale G), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla

commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

E' opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale G), anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 6, 7 e 8;
- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7 e 8;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 8;
- 8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

12.2.3. Le sanzioni

Il Sistema Disciplinare prevede con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello.

In ogni caso, ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché delle seguenti circostanze:

- a) la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- b) la tipologia della violazione;
- c) le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- d) all'intensità del dolo o al grado della colpa.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- i) l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- ii) l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- iii) l'eventuale recidività del suo autore.

Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali

Qualora la violazione sia contestata ad un soggetto Apicale legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dipendenti dal paragrafo successivo.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 12.2.2. da parte di un soggetto Apicale non legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo fino al 50%, nella misura da determinarsi in base alla gravità della condotta
- nei casi più gravi, e comunque quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile, la revoca dall'incarico (che dovrà essere deliberata dall'organo a ciò preposto).

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), e 5) del paragrafo 12.2.2., sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) del paragrafo 12.2.2., sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti fino al 50%;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 7) del paragrafo 12.2.2., sarà applicata la sanzione

- della decurtazione degli emolumenti ovvero quella della revoca dall'incarico;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 8) del paragrafo 12.2.2., sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella paragrafo 12.2.2 da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente alla stregua di quanto previsto nei paragrafi che precedono, saranno applicate le sanzioni eventualmente rinvenibili nella contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. Segnatamente, il CCNL applicabile ai dipendenti di Gruppo PSC è il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanica e Industria. Conformemente alle disposizioni del sopramenzionato contratto collettivo, le sanzioni astrattamente applicabili, a seconda della violazione contestata e della gravità della stessa, sono le seguenti:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- il licenziamento.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), e 5) del paragrafo 12.2.2., sarà applicata la sanzione del rimprovero verbale ovvero quella del rimprovero scritto;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) del paragrafo 12.2.2., sarà applicata la sanzione della multa ovvero quella della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 7) del paragrafo 12.2.2., sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ovvero quella del licenziamento.

Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 12.2.2. da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate sanzioni, da prevedersi in specifiche clausole contrattuali, che dovranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità e comunque ogniquale volta le stesse siano tali da ledere la fiducia della società nei confronti del soggetto

responsabile, la risoluzione del rapporto.

Tali clausole contrattuali sono differenziate a seconda che il Terzo Destinatario abbia adottato un proprio Modello o un Piano Anticorruzione (nel caso di enti pubblici).

In particolare, nel caso in cui il **Terzo Destinatario non abbia adottato un proprio Modello o Piano Anticorruzione (nel caso di enti pubblici)** la Società inserisce nei contratti apposita clausola volta a formalizzare l'impegno del Terzo, per quanto di propria competenza, al rispetto dei principi del Modello di Gruppo PSC e del Codice Etico sanzionando le relative violazioni in conformità a quanto sopra previsto.

Nel caso in cui il **Terzo Destinatario abbia adottato un proprio Modello o Piano Anticorruzione (nel caso di enti pubblici)** la clausola dovrà prevedere: (i) la facoltà di prendere visione da parte di Gruppo PSC del Modello adottato dall'altra società (o piani anticorruzione nel caso di enti pubblici); (ii) l'impegno reciproco di ciascuna Società a rispettare il proprio Modello (e Protocolli connessi) o piano anticorruzione (nel caso di enti pubblici), sanzionando le relative violazioni in conformità a quanto sopra previsto.

Nel caso in cui le violazioni previste del paragrafo 12.2.2., siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

.12.2.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione ha di regola inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello. In ogni caso l'Organo Amministrativo o gli organi aziendali a ciò deputati possono comunque attivarsi autonomamente anche in assenza di segnalazione da parte dell'OdV.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV espleta gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, può trasmettere la segnalazione alle altre funzioni competenti ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora riscontri la violazione del Modello l'OdV trasmette all'organo amministrativo ed al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

In tutti i casi deve essere disposta da parte dell'organo amministrativo l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Nell'ipotesi in cui l'interessato sia anche dipendente della Società devono essere rispettate tutte le procedure obbligatorie previste dallo Statuto dei Lavoratori nonché dai CCNL applicabili nella specie, senza alcuna limitazione.

13. IL SISTEMA DELLE DENUNCE-WHISTLEBLOWING di Gruppo PSC S.p.A.

Ai sensi e in conformità con quanto previsto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 (c.d. "Whistleblowing"), per le segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, o per la comunicazione di misure ritorsive, al lavoratore è messa a disposizione una piattaforma web per effettuare le relative denunce all'Organismo di Vigilanza.

In merito, è stata predisposta ed adottata formalmente dalla Società una specifica procedura denominata "Sistema delle denunce – whistleblowing" recante ogni informazione utile relativa alla disciplina delle segnalazioni e alla operatività della piattaforma stessa.

14. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI

14.1. La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi

Al fine di assicurare un corretto ed efficace funzionamento del Modello, la Società si impegna ad implementare la divulgazione dello stesso, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza differenziando i contenuti a seconda dei Destinatari. In particolare, garantendo la comunicazione formale dello stesso a tutti i soggetti riferibili alla Società mediante consegna di copia integrale, nonché mediante idonei strumenti divulgativi e la affissione in luogo accessibile a tutti.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, una sintesi dello stesso è messa a disposizione su richiesta.

L'OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani, approvati dal Consiglio di Amministrazione ed implementati dalla Società, e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

La Società promuove la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, con particolare riguardo ai seguenti profili:

- i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale;
- le misure e le attività di prevenzione e protezione adottate;
- i rischi specifici cui ciascun lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi;
- le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- la nomina dei soggetti cui sono affidati specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, RSPP, ASPP, APS, API, RLS, medico competente).

A tali fini, è anche definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato un programma di informazione e coinvolgimento dei Destinatari del Modello in materia di SSL, con particolare riguardo ai lavoratori neo-assunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione.

Il coinvolgimento dei soggetti interessati è assicurato anche mediante la loro consultazione preventiva in occasione di apposite riunioni periodiche.

14.2. La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi

In aggiunta alle attività connesse alla Informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante Formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es. corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante predisposizione di specifici Piani, approvati dal Consiglio di Amministrazione ed implementati dalla Società.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono, peraltro, differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

La Società promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione ed all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di SSL.

A tali fini, è definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato, da parte della Società, un programma di formazione ed addestramento periodici dei Destinatari del Modello - con particolare riguardo ai lavoratori neo-assunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione - in materia di SSL, anche con riferimento alla sicurezza aziendale e ai differenti profili di rischio (ad esempio, squadra antincendio, pronto soccorso, preposti alla sicurezza, ecc.). In particolare, si prevede che la formazione e l'addestramento sono differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione

dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

15. Aggiornamento del Modello

L'OdV ha il compito di monitorare il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello (ivi incluso il Codice Etico), eventualmente suggerendo mediante comunicazione scritta all'organo amministrativo, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.