

# **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/2001**

## **Parte Generale**

# Indice

## Sommario

---

<b>1. Glossario .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Introduzione .....</b>	<b>5</b>
2.1. <i>Introduzione al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Polo Strategico Nazionale</i>	5
2.2. <i>Struttura del Modello 231 di PSN .....</i>	5
2.3. <i>Destinatari del Modello 231 .....</i>	6
2.4. <i>Sintesi illustrativa del D. Lgs. n. 231/2001 .....</i>	6
2.4.1. <i>Il quadro normativo di riferimento .....</i>	6
2.4.2. <i>Criteri di imputazione della responsabilità degli enti.....</i>	7
2.4.3. <i>Adozione e l'effettiva attuazione del modello quale possibile esimente della responsabilità dell'ente.....</i>	8
2.4.4. <i>Fattispecie di Reati Presupposto .....</i>	9
2.4.5. <i>Apparato sanzionatorio .....</i>	10
2.4.6. <i>Reati commessi all'estero.....</i>	11
2.4.7. <i>Responsabilità amministrativa da reato e gruppi di imprese.....</i>	12
<b>3. Modello di organizzazione, gestione e controllo di PSN.....</b>	<b>12</b>
3.1. <i>Polo Strategico Nazionale S.p.A. ....</i>	12
3.2. <i>Modello di governance .....</i>	13
3.2.1. <i>Consiglio di Amministrazione.....</i>	13
3.2.2. <i>Collegio Sindacale .....</i>	14
3.2.3. <i>Funzioni aziendali .....</i>	14
3.2.4. <i>Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi .....</i>	14
3.2.5. <i>Presidi generali di controllo .....</i>	15
<b>4. Approccio metodologico.....</b>	<b>16</b>
4.1. <i>Risk Assessment e Gap Analysis .....</i>	16
4.2. <i>Approvazione, attuazione e aggiornamento del Modello 231 .....</i>	16
<b>5. Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 .....</b>	<b>16</b>
5.1. <i>Requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....</i>	17
5.2. <i>Composizione, durata in carica dell'OdV .....</i>	18
5.3. <i>Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dei componenti dell'OdV .....</i>	18
5.4. <i>Compiti dell'OdV.....</i>	20
5.5. <i>Flussi informativi e segnalazioni di illeciti .....</i>	21
5.5.1. <i>Flussi informativi da parte dell'OdV.....</i>	21
5.5.2. <i>Flussi informativi nei confronti dell'OdV.....</i>	21
<b>6. Whistleblowing .....</b>	<b>22</b>
<b>7. Sistema Disciplinare.....</b>	<b>23</b>
7.1. <i>Definizione e limiti della responsabilità disciplinare.....</i>	25

7.2.	<i>Destinatari, loro doveri e condotte rilevanti.....</i>	<i>25</i>
7.3.	<i>Principi generali relativi alle sanzioni .....</i>	<i>26</i>
7.4.	<i>Condotte sanzionabili e misure nei confronti dei dipendenti: quadri, impiegati ed operai .....</i>	<i>26</i>
7.5.	<i>Misure nei confronti di lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti .....</i>	<i>29</i>
7.6.	<i>Misure nei confronti del personale in regime di distacco .....</i>	<i>30</i>
7.7.	<i>Misure nei confronti dei Consiglieri non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e dei Sindaci .....</i>	<i>31</i>
7.8.	<i>Misure nei confronti di Soggetti Terzi .....</i>	<i>32</i>
7.9.	<i>Il procedimento di applicazione delle sanzioni .....</i>	<i>32</i>
7.9.1.	<i>Il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti: quadri, impiegati ed operai .....</i>	<i>33</i>
7.9.2.	<i>Il procedimento disciplinare nei confronti dei lavoratori con la qualifica di dirigenti .....</i>	<i>34</i>
7.9.3.	<i>Il procedimento disciplinare nei confronti dei Consiglieri non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, dei Sindaci e dei membri dell’OdV .....</i>	<i>35</i>
7.9.4.	<i>Il procedimento nei confronti di Soggetti Terzi .....</i>	<i>37</i>
<b>8.</b>	<b>Diffusione del Modello e clausole contrattuali .....</b>	<b>38</b>
8.1.	<i>Informazione e formazione del personale e dei componenti degli organi statutari .....</i>	<i>38</i>

## 1. Glossario

---

- **Amministratori:** i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società.
- **Attività Sensibili:** le attività della Società nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/2001.
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società (i.e. Contratto Collettivo Nazionale dei dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, per il personale dirigente e CCNL Telecomunicazioni (TLC), per il restante personale dipendente).
- **CdA:** Consiglio di Amministrazione della Società.
- **Codice Etico e di Condotta o Codice Etico:** il Codice interno di comportamento predisposto e approvato dal Consiglio di Amministrazione, contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività nelle quali possono essere integrate le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001.
- **Collaboratori:** coloro che agiscono in nome o per conto della Società sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale, ivi incluso il personale in distacco, i lavoratori parasubordinati, nonché coloro che sono legati alla Società con contratto di lavoro dipendente indeterminato o a termine (inclusi ad es. i collaboratori a progetto e in *stage* o con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa).
- **D.Lgs. 231/2001 o Decreto 231:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
- **Destinatari:** i Soggetti Apicali, i membri degli Organi Sociali non ricompresi nei Soggetti Apicali i Soggetti Sottoposti, i Collaboratori, i Soggetti Terzi.
- **Dipendenti:** tutti i lavoratori subordinati di PSN (compresi i dirigenti).
- **Linee Guida:** le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del Decreto 231.
- **Modello o Modello 231:** il presente Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del Decreto 231 (nella sua suddivisione in Parte Generale e Parte Speciale), incluso il Codice Etico, la Carta dell'anticorruzione e gli altri allegati.
- **Organismo di Vigilanza o OdV o Organismo:** organismo nominato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto 231.
- **Polo Strategico Nazionale o PSN o Società:** Polo Strategico Nazionale S.p.A.
- **Pubblica Amministrazione o PA:** gli enti pubblici e/o soggetti ad essi assimilati (es. i concessionari di un pubblico servizio) regolati dall'ordinamento dello Stato italiano, delle Comunità Europee, degli Stati esteri e/o dal diritto internazionale e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che per essi operano.

- **Reati o reati presupposto:** le fattispecie di reato che costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente prevista dal Decreto 231.
- **Stakeholder:** ogni persona oppure organizzazione che può influenzare, essere influenzata o percepire se stessa come influenzata da una decisione o da un'attività della Società (quali, azionisti, investitori istituzionali).
- **Soggetti Apicali:** soggetti che, nell'ambito di PSN, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente stesso.
- **Soggetti Sottoposti:** soggetti che, nell'ambito di PSN, sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
- **Soggetti Terzi:** soggetti esterni che pur non appartenendo all'organizzazione aziendale di PSN, e perciò diversi dai Collaboratori, collaborano con la Società tra cui, *inter alia*, i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, e altri *partner* commerciali che intrattengono rapporti commerciali o finanziari di qualsiasi natura con la stessa o agiscono in nome e per conto della Società.

## 2. Introduzione

---

### 2.1. Introduzione al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Polo Strategico Nazionale

PSN è una società per azioni *leader* nella realizzazione e nella gestione di infrastrutture *cloud* tecnologicamente innovative e indipendenti a sostegno del progetto di transizione digitale della Pubblica Amministrazione.

Il Modello adottato costituisce un presidio a prevenzione degli eventuali comportamenti illeciti dei Soggetti Apicali e Sottoposti da cui potrebbe discendere la responsabilità amministrativa da reato degli enti ai sensi del medesimo decreto.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende:

- rendere noto a tutti i Destinatari che PSN condanna ogni condotta contraria a disposizioni normative, alla propria regolamentazione interna e al principio di trasparenza;
- sviluppare la consapevolezza in tutti coloro che operino per conto o nell'interesse della Società di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e delle altre norme e procedure aziendali - in illeciti passibili di conseguenze rilevanti per sé stessi;
- informare i Destinatari delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Società in caso di commissione di reati;
- consentire alla Società, grazie ad una azione di monitoraggio sulle aree a rischio di commissione di reati, di intervenire tempestivamente al fine di prevenire o contrastare la commissione di illeciti di ogni tipo.

### 2.2. Struttura del Modello 231 di PSN

Il Modello 231 si compone delle seguenti parti:

- la **Parte Generale** che descrive il quadro normativo di riferimento, il sistema di *governance* della Società e il suo assetto organizzativo, la metodologia adottata per l'individuazione delle Attività Sensibili, i requisiti, i poteri e i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il Sistema Disciplinare, nonché le attività di formazione e informazione finalizzate ad assicurare la conoscenza delle disposizioni del presente Modello ed infine i criteri di applicazione e aggiornamento dello stesso;
- la **Parte Speciale** che descrive nel dettaglio, con riferimento agli specifici Processi Sensibili e alle tipologie di reato ritenuti rilevanti nell'ambito di ciascuno di essi, la mappa delle Attività Sensibili, nonché il sistema dei controlli posti a presidio e tutela di tali attività;

Costituiscono infine parte integrante del Modello: (i) il **Codice Etico** (ii) la **Carta dell'anticorruzione**, attraverso la quale la Società fornisce un quadro di riferimento volto a disciplinare le regole di comportamento finalizzate alla prevenzione della corruzione, riconoscendo l'importanza del rispetto della normativa in materia di contrasto alla corruzione e ripudiando ogni tipo di fenomeno corruttivo e (iii) la **Procedura "Gestione Whistleblowing"**.

Si intendono, infine, richiamati (i) il documento che individua i **Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**; (ii) la **Matrice di correlazione Famiglie di reato-Processi-Procedure-Responsabilità** che mette in correlazione ciascun processo con le Attività Sensibili, i reati associabili e i processi normativi aziendali che lo governano (*Policy*, Procedure, Istruzioni Operative), indicando inoltre per ciascun processo i soggetti potenzialmente coinvolti; (iii) l'**Elenco e descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001**, che fornisce una breve descrizione dei reati la cui commissione determina, al ricorrere dei presupposti previsti dal Decreto 231, l'insorgenza della responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del Decreto 231; (iv) le procedure attuative di PSN.

Con riferimento ai reati non espressamente indicati nella Parte Speciale si precisa che, pur essendo stati analizzati in fase di *risk assessment* preliminare, si è ritenuta remota la probabilità di commissione degli stessi sia in ragione della tipologia di reati sia in considerazione delle attività di cui si occupa la Società. Anche con riferimento a tali reati, ad ogni modo, la Società si conforma alle regole di comportamento previste nel vigente Codice Etico, oltre che ai principi generali di controllo descritti nella presente Parte Generale.

### 2.3. Destinatari del Modello 231

Il Modello 231 è destinato (Destinatari):

- i Soggetti Apicali, come definiti nel Glossario;
- i Soggetti Sottoposti, come individuati nel Glossario;
- i Collaboratori che agiscono in nome o per conto della Società sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale, ivi incluso il personale in distacco;
- i membri degli Organi Sociali non già ricompresi nei precedenti soggetti;
- i Soggetti Terzi.

Nell'espletamento delle proprie attività, i Destinatari del Modello 231 sono tenuti a conoscere e rispettare le regole e principi ivi contenuti e che saranno ulteriormente articolati nelle procedure aziendali adottate dalla Società.

### 2.4. Sintesi illustrativa del D. Lgs. n. 231/2001

#### 2.4.1. Il quadro normativo di riferimento

Il Decreto 231, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, ha introdotto nel nostro ordinamento uno specifico regime di responsabilità a carico di degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reati espressamente individuati (c.d. **Reati Presupposto**) realizzati nell'interesse o a vantaggio degli Enti medesimi da parte di persone fisiche che ricoprano al loro interno una posizione apicale o subordinata

Il presupposto oggettivo della responsabilità degli enti è quindi la commissione di un reato tipico da parte di un soggetto funzionalmente legato alla Società.

Si tratta di una particolare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, dal momento che l'ente risponde di un illecito amministrativo, ma con natura sostanzialmente penale poiché il sistema sanzionatorio connesso ad essa è fondato sul processo penale: infatti l'autorità competente a contestare l'illecito è il pubblico ministero e il giudice penale irroga una sanzione a carico degli enti nel corso di un procedimento penale.

La responsabilità degli enti è autonoma rispetto a quella delle persone fisiche e dunque può sussistere anche nei seguenti casi:

- a) qualora non possa essere identificato l'autore del Reato Presupposto;
- b) se il Reato Presupposto è estinto per una causa diversa dall'amnistia.

Infine, può sussistere anche nell'ipotesi di vicende modificative dell'ente tra cui ad esempio trasformazione, scissione, fusione e cessione d'azienda.

#### **2.4.2. Criteri di imputazione della responsabilità degli enti**

Oltre alla commissione di uno dei Reati Presupposto, affinché l'ente sia punibile ai sensi del Decreto 231 devono essere integrati ulteriori requisiti normativi.

In primo luogo, come già accennato, il Reato Presupposto deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente:

- l'interesse attiene alla finalità che il soggetto autore del reato si proponeva con la sua commissione ovvero al possibile utile dell'ente;
- il vantaggio consiste nell'utilità effettivamente conseguita dall'ente che quindi sussiste ogniqualvolta l'ente abbia tratto o avrebbe potuto trarre dalla commissione del reato un risultato positivo sia di natura economica sia di natura non economica.

Si tratta peraltro di due criteri di imputazione alternativi, potendo quindi il conseguimento di un vantaggio dell'ente comportare comunque l'attribuzione di responsabilità anche nel caso in cui l'autore non intendesse perseguire un profitto per l'ente stesso.

In secondo luogo, il reato deve essere commesso da un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato e, in particolare, da Soggetti Apicali o da Soggetti Sottoposti, così come meglio rappresentati nel glossario.

Occorre considerare inoltre che nel caso in cui più persone fisiche prendano parte alla commissione del Reato - versandosi, in tal caso, in un'ipotesi di concorso di persone di cui all'art. 110 cod. pen. - non è necessario che il soggetto qualificato e funzionalmente legato commetta l'azione tipica contemplata

dalla norma incriminatrice, ma è sufficiente che fornisca consapevolmente un contributo causalmente apprezzabile alla commissione del Reato Presupposto stesso.

In sintesi, la responsabilità da reato degli enti può sorgere alle seguenti condizioni:

- a) il fatto costituente reato deve rientrare nell'ambito dei Reati Presupposto contemplati dal Decreto;
- b) il Reato presupposto deve essere stato commesso da Soggetti Apicali o Soggetti Subordinati;
- c) il reato presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

### **2.4.3. Adozione e l'effettiva attuazione del modello quale possibile esimente della responsabilità dell'ente**

L'art. 6 del Decreto 231 prevede una causa di esonero della responsabilità dell'ente laddove questo abbia adottato ed effettivamente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

In particolare, a tal fine, il Modello 231 deve *inter alia*:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati Presupposto;
- prevedere specifici protocolli e procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- stabilire obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e, in particolare, sulle attività ritenute a rischio al fine di garantire un'efficace attività di controllo sulla corretta adozione ed applicazione del Modello 231;
- predisporre un sistema di segnalazione interna coerente con le disposizioni del D.Lgs. n. 24/2023 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 in materia di c.d. *Whistleblowing*;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello coerente con le disposizioni in materia di *Whistleblowing* ex D.Lgs. n. 24/2023.

L'efficace attuazione del Modello 231 presuppone altresì che:

- l'ente abbia provveduto all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza cui sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento se che questo sia stato dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- l'ente abbia predisposto un sistema di verifica periodica e di eventuale aggiornamento del Modello, in particolare in occasione di violazioni delle prescrizioni del Modello, di interventi normativi ovvero di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente stesso;

Oltre a quanto precede, nell'ipotesi in cui il reato sia stato commesso da un Soggetto Apicale, inoltre, l'ente non risponde dell'illecito amministrativo ai sensi del Decreto 231 se prova che costui ha commesso il Reato Presupposto eludendo fraudolentemente il Modello.

Ai fini dell'esenzione di responsabilità ai sensi del Decreto, in definitiva, le caratteristiche tipiche cui un Modello deve tendere possono essere schematizzate come segue:

- a) efficacia: il modello deve essere in concreto idoneo a ridurre significativamente i rischi di commissione dei Reati Presupposto;
- b) specificità: il modello deve tenere conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni dell'Ente e del tipo di attività svolta e deve essere modulato sulle caratteristiche dell'Ente, con riferimento alle attività ed aree di rischio e ai processi di formazione delle decisioni dell'Ente;
- c) attualità: costante e periodico adeguamento e conseguente aggiornamento del Modello al fine di garantire un costante monitoraggio sulle aree considerate a rischio-reato e coerenza con le peculiarità della struttura e dell'attività di impresa.

#### **2.4.4. Fattispecie di Reati Presupposto**

La responsabilità amministrativa degli enti può sorgere dalla commissione delle seguenti categorie di Reati Presupposto:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, abuso d'ufficio e traffico di influenze illecite;
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati societari;
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Abusi di mercato;
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Razzismo e xenofobia;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Reati tributari;
- Contrabbando;
- Delitti contro il patrimonio culturale;
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- Reati transnazionali.

#### 2.4.5. Apparato sanzionatorio

Qualora venga accertata la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto 231, quest'ultimo potrà incorrere nelle seguenti sanzioni:

- **sanzione pecuniaria**

la cui commisurazione è determinata in quote<sup>1</sup> e si articola in due fasi. In un primo momento il Giudice fissa l'ammontare del numero di quote e nella seconda fase procede a determinare il valore monetario della singola quota. Per la valutazione finale si tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

- **sanzione interdittiva**

che si applica unitamente alla sanzione pecuniaria soltanto ove espressamente previsto, se (i) l'ente ha tratto dalla commissione del Reato Presupposto un profitto di rilevante entità o (ii) in caso di reiterazione degli illeciti e può consistere in:

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

---

<sup>1</sup> L'importo di una quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37.

- **confisca del prezzo o del profitto del reato**

che è sempre disposta, anche eventualmente per equivalente, insieme alla sanzione pecuniaria. In via cautelare, inoltre, può essere disposto il sequestro preventivo finalizzato alla confisca.

- **pubblicazione della sentenza di condanna**

il Decreto 231 stabilisce, altresì, quale alternativa alla sanzione interdittiva consistente nell'interruzione dell'attività dell'ente, la nomina da parte del giudice di un commissario giudiziale che permetta la prosecuzione dell'attività per un periodo pari alla durata della sanzione applicata, quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Si ricorda, infine, che il pubblico ministero può richiedere l'applicazione in via cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dal Decreto 231 nei casi in cui, tra i vari requisiti espressamente previsti dalla norma, sussistano (i) gravi indizi circa la sussistenza della responsabilità dell'ente e (ii) vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del Decreto 231, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre l'ente non sarà ritenuto responsabile nel caso in cui impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto 231).

#### **2.4.6. Reati commessi all'estero**

Con riferimento all'ambito di applicazione territoriale del Decreto 231, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia dei reati commessi all'estero in presenza dei seguenti ulteriori presupposti:

- il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, nei termini sopra esaminati;
- l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- ci si trovi nei casi e nelle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (e qualora la legge preveda che il colpevole persona fisica sia punito a richiesta del Ministero della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei suoi confronti)<sup>2</sup>;

---

<sup>2</sup> In particolare, secondo l'art.7 del Codice Penale, è punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano, 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico

- sussistano i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice Penale e nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

#### **2.4.7. Responsabilità amministrativa da reato e gruppi di imprese**

Il Decreto 231 modella la responsabilità degli enti giuridici sulla figura del singolo ente senza considerare direttamente il fenomeno del gruppo di imprese o della concentrazione di una pluralità di enti sotto la direzione ed il coordinamento di una capogruppo o *holding*.

In tale contesto di aggregazione di imprese - non necessariamente definibili Gruppo in senso tecnico - tuttavia, una di esse potrebbe perseguire mediante la commissione di un reato un interesse proprio unitamente a quello di un altro ente del raggruppamento di imprese.

La responsabilità potrebbe dunque diffondersi in verticale, secondo un'ipotesi di "risalita" quando dal reato commesso da un esponente della controllata deriva la responsabilità altresì della "capogruppo" oppure di "ricaduta" riferito al caso in cui da un reato commesso in seno alla "capogruppo" derivi una responsabilità della controllata.

### **3. Modello di organizzazione, gestione e controllo di PSN**

---

#### **3.1. Polo Strategico Nazionale S.p.A.**

La Società PSN S.p.A. è stata costituita il 4 agosto 2022 dai Soci.

La Società nasce successivamente all'aggiudicazione della gara indetta da Difesa Servizi S.p.A., in qualità di Centrale di Committenza del Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, quale di Società di Progetto nei modi e nelle forme indicate dall'articolo 184 del Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. 50/2016 e successive modificazioni o integrazioni) con il capitale sociale sottoscritto dai medesimi Soci che componevano il Raggruppamento Temporaneo d'Impresa.

Successivamente all'aggiudicazione della gara e alla costituzione della Società, il 24 agosto 2022 è stata sottoscritta con il Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri la Convenzione al fine di disciplinare la concessione per la realizzazione e gestione dell'infrastruttura informatica al servizio della Pubblica Amministrazione. La concessione presenta una durata di 13 anni dalla data di stipula della Convenzione e i servizi saranno erogati a ciascuna amministrazione aderente per 10 anni dalla data di perfezionamento della migrazione dei dati.

La Società (in qualità di concessionario) si obbliga a progettare e realizzare l'Infrastruttura, ad ammodernarla su base quinquennale, si assume i rischi correlati e remunera gli investimenti sulla base del Piano Economico Finanziario (PEF).

---

credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge italiana.

In base a quanto previsto dall'atto di concessione, possono entrare nuovi soci con il consenso del Concedente.

L'oggetto prevalente del PSN è la progettazione, la predisposizione e l'allestimento di un'infrastruttura ad alta affidabilità, localizzata sul territorio nazionale, il "Polo Strategico Nazionale", con caratteristiche adeguate ad ospitare la migrazione delle infrastrutture, delle applicazioni e dei dati frutto della razionalizzazione e del consolidamento dei Centri di elaborazione Dati e dei relativi sistemi informatici delle pubbliche amministrazioni (le "Amministrazioni Utenti") nonché la fornitura dei servizi infrastrutturali e applicativi in *cloud* per la gestione di tutti i dati, in particolare quelli critici e strategici delle predette Amministrazioni Utenti, con focus su sicurezza, connettività ed affidabilità quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: servizi di *housing, hosting, IaaS private, IaaS shared*, altri servizi di *IaaS e Cloud*, servizi *platform as a service (PaaS)*, *containers-as-a-service (CaaS)*, *disaster recovery per IaaS e Cloud*, *hybrid cloud, public cloud PSN managed, secure public cloud, PaaS industry*, servizi di migrazione, *business & culture enablement*, servizi professionali, *replatform e rearchitect, IT infrastructure – service operations*.

In considerazione dell'oggetto sociale del PSN e dei servizi resi, sussiste la possibilità che i singoli soggetti che prestano attività lavorativa per la Società siano identificati - nell'esercizio delle proprie funzioni - quali "*incaricati di pubblico servizio*" ai sensi dell'art. 358 cod. pen., con la conseguenza che si ritengono *inter alia* rilevanti i reati contro la P.A. rispetto a cui la Società adotta specifici presidi di controllo e principi di comportamento così come rispettivamente richiamati nel presente Modello ed in particolare nella relativa Parte Speciale, dal Codice Etico e dalla Carta dell'anticorruzione.

Si specifica infine che, potendosi considerare il PSN una "*società a partecipazione pubblica non di controllo*" lo stesso non è destinatario della disciplina anticorruzione di cui alla Legge n. 190 del 2012<sup>3</sup>. PSN si impegna comunque ad adottare specifici presidi, ispirandosi ai principi di prevenzione della corruzione adottati dalle pubbliche amministrazioni ai sensi della suddetta Legge, avendo a tal fine adottato la Carta dell'anticorruzione, che costituisce parte integrante del presente Modello.

### **3.2. Modello di governance**

In sede di costituzione della Società sono stati nominati il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di PSN. Inoltre, ai sensi dello Statuto sociale la revisione legale dei conti è affidata ad una società in possesso dei requisiti previsti dall'art. 2409 *bis* cod. civ.

#### **3.2.1. Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione si compone di 9 membri, di cui uno con funzioni di Presidente e uno con funzioni di Amministratore Delegato.

---

<sup>3</sup> La delibera prevede che le società a partecipazione pubblica non di controllo siano invece destinatari della disciplina sulla trasparenza (art. 2 bis, comma 3, D.Lgs. 33/2013) al pari delle pubbliche amministrazioni – per quanto compatibile e limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dal diritto dell'Unione Europea.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato cinque Comitati endoconsiliari Nomine, Rischi, *Compliance*, Servizi, Operazioni Parti Correlate composti da amministratori non esecutivi e non investiti di cariche.

### 3.2.2. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale si compone di 5 membri effettivi e di 2 supplenti. Nello svolgimento del proprio compito, il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento.

### 3.2.3. Funzioni aziendali

Oltre agli organi sociali sopra illustrati, le principali funzioni in cui la Società è organizzata alla data di adozione del Modello 231 sono le seguenti:

- a) *CEO Staff*;
- b) *Chief Internal Audit Officer*;
- c) *Chief HR & Organization Officer*;
- d) *Chief Procurement Officer*;
- e) *Chief Legal Officer*;
- f) *Chief Communication Officer*;
- g) *Chief Financial Officer*;
- h) *Chief Risk & Compliance Officer*;
- i) *Chief Security & Information Officer*;
- j) *Chief Technology & Information officer*;
- k) *Chief Solution Officer*;
- l) *Chief Marketing & Sales Officer*.

Per una più puntuale descrizione delle prerogative e dei doveri di ciascuna delle funzioni sopra elencate, si rinvia al **Funzionigramma** di PSN.

### 3.2.4. Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi

La Società è dotata di un Sistema di Controllo e di Gestione dei Rischi (SCIGR) ovvero dell'insieme di regole, procedure e strutture organizzative grazie alle quali è possibile identificare, misurare, gestire e monitorare i principali rischi aziendali.

Tale Sistema è volto ad assicurare oltre all'efficienza della gestione societaria ed imprenditoriale, la conoscibilità, verificabilità ed affidabilità delle informazioni contabili e gestionali, il rispetto delle leggi

e dei regolamenti applicabili nonché la salvaguardia dell'integrità aziendale e degli *asset* dell'impresa, anche al fine di prevenire frodi a danno della Società.

Al fine di garantire il corretto svolgimento delle attività, sono previsti appositi flussi di scambio informativo tra i suddetti livelli di controllo nonché flussi di *reporting* da parte degli stessi verso gli organi di gestione e controllo.

### 3.2.5. Presidi generali di controllo

Oltre agli specifici meccanismi di controllo previsti per ciascun Processo Sensibile e ciascuna Attività Sensibile della Parte Speciale, la Società individua le seguenti regole generali di organizzazione che attua nell'ambito di tutte le operazioni e che tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare:

- **Segregazione delle funzioni:** non deve sussistere l'identità soggettiva tra chi assume una decisione o autorizza un'attività, chi la esegue e chi la controlla.
- **Formalizzazione di procedure, norme, documenti:** tale documentazione deve fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante. Tutti gli atti, i contratti, le richieste e le comunicazioni formali devono essere gestite e sottoscritte solo da coloro che sono dotati di idonei poteri di rappresentanza della Società.
- **Definizione dei poteri autorizzativi e di firma:** le deleghe, i poteri di firma e le soglie di spesa eventualmente previste devono essere adeguati alle responsabilità organizzative e gestionali assegnate ed effettivi; devono inoltre essere espressamente definiti e formalizzati all'interno della Società.
- **Tracciabilità:** ogni operazione o transazione aziendale deve essere autorizzata, coerente, documentata, adeguatamente registrata ed in ogni momento verificabile. I procedimenti mediante i quali sono elaborate e assunte le decisioni, la formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi, devono essere ricostruibili in modo che sia garantita la trasparenza delle scelte effettuate e le motivazioni che le hanno ispirate. Tutti i Destinatari sono tenuti a formalizzare la documentazione relativa a ciascuna operazione nell'ambito delle attività sensibili, curandone l'aggiornamento, e a mantenerla a disposizione dell'OdV.
- **Corretta archiviazione e tenuta dei documenti:** i documenti inerenti le attività della Società devono essere sempre archiviati e conservati a cura dell'ufficio competente e con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non dandone specifica evidenza e consentendone l'accesso soltanto ai soggetti competenti, secondo le normative interne, e agli organi di controllo.

## 4. Approccio metodologico

---

### 4.1. Risk Assessment e Gap Analysis

Al fine di adottare il Modello 231, la Società ha svolto una complessiva attività preliminare di analisi del proprio contesto aziendale e successivamente una mappatura delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei Reati Presupposto indicati nel Decreto 231.

Segnatamente, sono stati analizzati: (i) il contesto societario, (ii) il settore di appartenenza, (iii) il funzionigramma aziendale, (iv) il sistema di *corporate governance* esistente, (v) le prassi e le procedure formalizzate adottate all'interno della Società.

Nell'ambito dell'attività di *Risk Assessment* sono state svolte le seguenti attività:

- (i) raccolta e analisi della documentazione rilevante;
- (ii) identificazione dei soggetti che svolgono i ruoli chiave nell'ambito dell'operatività di PSN (c.d. *Key Officers*);
- (iii) conduzione delle interviste con i *Key Officers* individuati. In particolare sono state condotte interviste con i Responsabili delle principali Funzioni aziendali, come sopra individuati;
- (iv) redazione di una matrice di *risk assessment* con indicazione delle Attività Sensibili individuate;
- (v) segnalazione ove necessario di modifiche o integrazioni alle procedure e ai controlli esistenti nell'ambito di una valutazione di *Gap Analysis* volta ad individuare le aree di miglioramento e un piano di azioni da intraprendere;
- (vi) condivisione e validazione di tale attività con i soggetti coinvolti.

### 4.2. Approvazione, attuazione e aggiornamento del Modello 231

A valle delle attività sopra illustrate, la Parte Generale e la Parte Speciale del Modello 231 sono state adottate dal CdA di PSN mediante apposita delibera.

Il Modello si conforma infine alle Linee Guida di Confindustria, da ultimo aggiornate nel mese di giugno 2021.

## 5. Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001

---

La Società ha nominato un proprio Organismo di Vigilanza cui ha affidato il compito di monitorare e promuovere il corretto funzionamento e rispetto del Modello 231 nonché di verificare la necessità di aggiornamento in conformità con quanto previsto dall'art. 6 comma 1, lett. b). A tale scopo, l'Organismo di Vigilanza si avvale della Struttura Supporto Organismo di Vigilanza del PSN identificata nella **Funzione Audit** che è incaricata di individuare, con il coinvolgimento delle funzioni aziendali interessate, le aree di miglioramento e le integrazioni al Modello 231, nonché di coordinare la realizzazione dei relativi piani attuativi.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. A tal riguardo, al momento dell'individuazione e nomina dei componenti, il CdA deve definire con apposita delibera la remunerazione spettante ai componenti dell'OdV per il proprio incarico.

### 5.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

- **Autonomia ed Indipendenza**

All'OdV devono essere garantite la libertà di iniziativa e l'assenza di qualsivoglia forma di interferenza o condizionamento nello svolgimento delle proprie funzioni. L'OdV non deve trovarsi in una posizione neppure potenziale di conflitto di interessi con la Società, né svolgere attività di natura operativa o gestionale che possano comprometterne l'obiettività di giudizio.

L'autonomia dell'OdV è inoltre assicurata, *inter alia*, dalla dotazione di adeguate risorse finanziarie di cui può disporre per ogni attività necessaria al corretto ed efficace svolgimento dell'incarico.

- **Professionalità**

L'OdV deve essere in possesso di competenze tecnico-professionali adeguate al fine di svolgere efficacemente la propria attività, consistente in specifiche conoscenze in ambito giuridico, economico, delle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi.

L'OdV deve inoltre conoscere l'organizzazione e i principali processi aziendali.

In ogni caso, l'OdV si può avvalere del supporto di professionisti esterni dotati di competenze specialistiche, utilizzando il *budget* assegnato dal CdA.

- **Onorabilità**

Si intende l'assenza di circostanze che possano minare o condizionare l'integrità dei membri dell'Organismo di Vigilanza compromettendone l'indipendenza e affidabilità.

Non possono dunque essere nominati e, se nominati, decadono dalla carica automaticamente quanti versino in una o più delle condizioni che danno causa all'ineleggibilità, alla revoca e alla decadenza, così come meglio dettagliate *infra*.

- **Continuità di azione**

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo e costante le attività di vigilanza sulla corretta attuazione del Modello 231 in modo da garantirne la piena effettività.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale; l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni di PSN - senza necessità di alcun consenso preventivo - al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello.

## 5.2. Composizione, durata in carica dell'OdV

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, l'Organismo di Vigilanza del PSN ha una composizione collegiale ed è composto da soggetti esterni (ossia, soggetti non legati da rapporto di lavoro dipendente con la Società) e da soggetti interni (ossia, dipendenti della Società).

La carica di Presidente dell'OdV è sempre attribuita a uno dei componenti esterni dell'organo.

Al fine di assicurare il coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti nel Sistema di Controllo Interno, il soggetto interno è identificato nel Responsabile della Funzione di *Internal Audit* della Società.

Al fine di verificare la sussistenza dei requisiti di professionalità, indipendenza e onorabilità, il CdA valuta il *curriculum vitae* dei candidati, acquisendo altresì una dichiarazione nella quale si attesta il possesso dei requisiti soggettivi necessari richiamati nella presente sezione.

In sede di accettazione dell'incarico, i componenti dell'OdV si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione, all'osservanza del Modello 231, nonché a comunicare tempestivamente agli altri membri dell'OdV e al Presidente del CdA qualsiasi eventuale variazione in ordine al possesso dei requisiti sopra richiamati.

L'OdV rimane in carica per un triennio e comunque fino alla nomina del nuovo OdV, indipendentemente dalla scadenza o eventuale scioglimento anticipato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. Alla scadenza dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV.

Al fine di assicurare la continuità di azione, ciascun componente dell'OdV rimane in ogni caso in carica fino alla nomina del suo successore o alla costituzione del nuovo Organismo di Vigilanza. I componenti esterni sono rieleggibili per non più di tre mandati consecutivi.

Successivamente alla nomina dell'OdV, con cadenza annuale, il Consiglio di Amministrazione verifica il permanere dei requisiti in capo ai componenti dell'OdV. Il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio a porre in essere le azioni necessarie nel caso in cui si verifichi una causa di decadenza o revoca, modifiche ed integrazioni dell'OdV, con delibera motivata, sentito il parere del Collegio Sindacale.

## 5.3. Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dei componenti dell'OdV

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'OdV:

- a) essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nella Società, tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole ovvero tali da comprometterne l'autonomia e l'indipendenza;
- b) prestare o aver prestato negli ultimi tre anni la propria attività lavorativa per conto della società di revisione della Società prendendo parte, in qualità di revisore legale o di responsabile della revisione legale o con funzioni di direzione e supervisione, alla revisione di bilancio della Società;
- c) avere rapporti di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado o di unione civile con i membri del CdA e/o del Collegio Sindacale della Società;

- d) in qualità di dipendente di pubbliche amministrazioni, esercitare o aver esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali per conto delle stesse nei confronti della Società e/o dei Soci;
- e) trovarsi nelle condizioni di cui all'art. 2382 cod. civ. di interdetto, inabilitato, fallito o dichiarato in stato di liquidazione giudiziale o condannato a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- f) essere destinatario di misure cautelari personali, essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio, ovvero avere riportato una sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto 231 o reati della stessa indole, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato;
- g) essere destinatario di misure di prevenzione, personali o patrimoniali, di cui al D. Lgs. 159/2011 e s.m.i.

Il Consiglio di Amministrazione può disporre la revoca dell'OdV o di un suo componente soltanto per giusta causa, previa acquisizione del parere del Collegio Sindacale.

Si intende per giusta causa:

- a) una grave infermità tale da non consentire al componente dell'OdV il regolare svolgimento delle proprie funzioni;
- b) l'attribuzione al componente dell'OdV di funzioni e responsabilità operative all'interno della struttura organizzativa aziendale incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, di indipendenza e/o di continuità di azione propri dell'OdV;
- c) per il solo componente Responsabile della Funzione *Internal Audit*, la cessazione dalle funzioni attribuite secondo l'Organigramma aziendale;
- d) la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- e) la violazione degli obblighi previsti dal Modello 231
- f) la violazione degli obblighi previsti in materia di *Whistleblowing* come indicati nella relativa Procedura;
- g) l'omessa o insufficiente vigilanza attestata - anche in via incidentale - in una sentenza di condanna o di patteggiamento (anche non passata in giudicato) a carico della Società o di un altro ente in cui tale componente rivesta, o abbia rivestito, al momento dei fatti contestati, la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

Costituisce, invece, causa di immediata revoca dell'OdV la sentenza di condanna della Società, ancorché non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento), per uno dei reati previsti dal Decreto 231 ove risulti dagli atti – anche in via incidentale - l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto 231.

#### 5.4. Compiti dell'OdV

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- (i) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- (ii) valutare l'idoneità ed efficacia del Modello in relazione alla struttura della Società;
- (iii) valutare l'opportunità di aggiornamento del Modello in relazione alle mutate condizioni organizzative e alle novità legislative.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza dovrà svolgere le seguenti attività che non sono sottoposte al sindacato di alcun altro organo o esponente sociale:

- verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante l'analisi dei flussi informativi ricevuti dai responsabili delle varie Funzioni Aziendali con riferimento a ciascun Processo Sensibile;
- effettuare gli approfondimenti necessari a seguito delle segnalazioni di violazioni del Codice Etico e del Modello 231;
- riferire periodicamente al CdA sulle attività svolte e sulle violazioni del Modello 231 accertate, rispetto a cui può sorgere una responsabilità in capo alla Società;
- promuovere la modifica e l'aggiornamento del Modello 231, a seguito di interventi normativi o cambiamenti della struttura organizzativa o nell'ipotesi in cui si siano verificate violazioni dello stesso Modello, formulando proposte sul punto;
- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello 231, del Codice Etico e delle procedure interne tra cui anche programmi di informazione e comunicazione all'interno ed all'esterno della Società, nonché appositi corsi di formazione;
- sviluppare sistemi di controllo e di monitoraggio volti alla prevenzione dei reati di cui al Decreto 231;
- effettuare verifiche e ispezioni mirate su determinati settori, operazioni o procedure e condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello 231;
- proporre alla società di adottare o effettuare un'attività di aggiornamento delle procedure interne e dei sistemi di controllo;
- coordinarsi con gli Organi Sociali e le Funzioni Aziendali per monitorare lo stato di attuazione del Modello 231 e proporre interventi migliorativi o integrativi (e.g. istruzioni per l'attuazione del presente Modello, criteri ispettivi, definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- richiedere l'audizione dei dipendenti, degli Amministratori e del Collegio Sindacale e di chiunque ritenga necessario o la produzione di atti societari, documenti o contratti;

- intrattenere interlocuzioni periodiche con la società di revisione e con gli altri soggetti responsabili del Sistema di Controllo Interno;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure e disporre del *budget* a propria disposizione per porre in essere altre attività ritenute utili allo svolgimento della propria funzione;
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attuazione del Modello 231.

L'OdV si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito regolamento interno. Anche al fine di assicurare il massimo grado di autonomia ed indipendenza nelle attività e decisioni dell'OdV, il suddetto regolamento prevede che le delibere siano comunque assunte con il voto favorevole della maggioranza dei componenti. L'OdV si riunisce su convocazione del suo Presidente o su richiesta di almeno due componenti.

## 5.5. Flussi informativi e segnalazioni di illeciti

### 5.5.1. Flussi informativi da parte dell'OdV

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione con apposita relazione annuale sulle attività di vigilanza svolte nel corso del periodo di riferimento ed ogniqualvolta ne ravvisi l'opportunità o la necessità.

Le relazioni dovranno contenere, oltre al resoconto dell'attività svolta, anche l'indicazione delle eventuali criticità riscontrate e gli eventi correttivi e migliorativi pianificati, nonché il loro stato di realizzazione, ma anche l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e d'indagine e qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

L'OdV del PSN può essere convocato dal Consiglio di Amministrazione in qualsiasi momento o fare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello 231 o a situazioni specifiche.

In caso di grave violazione del Modello 231 o di rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto 231, l'OdV informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

### 5.5.2. Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231 richiede la previsione nel Modello 231 di obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 stesso.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti od eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

I flussi informativi nei confronti dell'OdV, fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi *ad hoc*;
- flussi informativi periodici.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmessi all’OdV da parte dei Destinatari del Modello 231 le informazioni concernenti:

- ogni violazione, anche potenziale, del Modello 231 e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell’applicazione del Decreto 231;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine nei confronti dei Destinatari per i Reati 231, nonché provvedimento e/o notizie provenienti da altre Autorità che possano assumere rilievo a tal fine;
- eventi e atti da cui emerga il rischio di lesioni all’integrità dei lavoratori e ogni altro aspetto in tema di misure antinfortunistiche e di salute e igiene sul lavoro nonché in materia ambientale potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Oltre a quanto precede, sono previsti ulteriori flussi informativi verso l’OdV disciplinati dal documento **“Flussi verso l’Organismo di Vigilanza”**, Allegato n. 1 al Modello 231.

I flussi informativi possono essere inviati all’apposito indirizzo di posta elettronica dell’Organismo di Vigilanza all’indirizzo: [odv@pec.polostrategiconazionale.it](mailto:odv@pec.polostrategiconazionale.it)

A seguito della trasmissione dei flussi informativi, l’Organismo di Vigilanza:

- potrà effettuare ulteriori controlli su quanto trasmesso tramite i flussi informativi;
- potrà in ogni caso chiedere di essere costantemente aggiornato in merito a tematiche e/o eventi specifici sulla base di quanto riterrà necessario per assolvere compiutamente ai suoi compiti di controllo;
- assicura la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso;
- si astiene dall’utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi e comunque per scopi non conformi alle funzioni di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

## 6. Whistleblowing

---

Come anticipato, l’art. 6, co. 2-*bis* del Decreto 231, come modificato dal D.Lgs. n. 24/2023, dispone: *“I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”*.

La Società ha dunque adottato una Procedura in materia di “Gestione Whistleblowing”, che qui si intende integralmente richiamata e acclusa quale Allegato n. 2 al Modello 231, che, *inter alia*, disciplina

la gestione canale di segnalazione interna, al contempo vietando ogni forma di ritorsione nei confronti del soggetto che effettua la segnalazione (c.d. *Whistleblower*).

Inoltre, il presente Modello estende l'applicazione del Sistema Disciplinare anche nei confronti di chi viola le norme sulla gestione della segnalazione, viola le misure poste a tutela del segnalante e dell'oggetto della segnalazione, nonché di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate.

## 7. Sistema Disciplinare

---

Ai fini dell'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto 231 richiede la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare (art. 6, comma 2, lett. e) e art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231).

Il Sistema Disciplinare adottato dal PSN è finalizzato a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle misure e regole comportamentali indicate nel Modello 231 e nei suoi allegati, incluse le procedure.

Il Sistema Disciplinare trova inoltre applicazione nel caso di violazione delle disposizioni previste in materia di *Whistleblowing* dal D. Lgs. 24/2023 ed in particolare nei seguenti casi:

- a) qualsiasi ritorsione da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica in materia di *Whistleblowing* e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti, come definiti nella Procedura "Gestione Whistleblowing";
- b) ostacolo o tentativo di ostacolare l'attività di Segnalazione;
- c) la violazione dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, come definiti nella Procedura "Gestione Whistleblowing";
- d) segnalazioni/divulgazioni pubbliche commesse con dolo o colpa grave che si rivelino infondate;
- e) l'adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni non conformi alle prescrizioni di cui al citato D. Lgs. n. 24/2023;
- f) l'omessa attività di verifica e analisi con riguardo alle segnalazioni ricevute.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla circostanza che il comportamento imputato al lavoratore (sia egli subordinato, in posizione apicale o collaboratore) integri una violazione da cui scaturisca o possa scaturire un procedimento penale, salvo quanto previsto dall'art. 16, comma 3, del D. Lgs. 24/2023, e/o l'applicazione di eventuali sanzioni di altra natura.

Il Sistema Disciplinare è adottato dalla Società in coerenza con i seguenti principi:

- **Specificità ed autonomia:** il Sistema Disciplinare adottato dal PSN è finalizzato a sanzionare ogni violazione del Modello 231, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato. Il Sistema Disciplinare è, pertanto, autonomo rispetto ad altre eventuali misure sanzionatorie, essendo la Società chiamata a sanzionare la violazione del Modello 231 indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione devono essere coerenti con le norme di legge e con le regole contrattuali applicabili al rapporto in essere con la Società;
- **Idoneità:** il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione del rischio di commissione di comportamenti illeciti, avendo particolare riguardo alle condotte rilevanti ai fini dell'integrazione dei reati presupposto del Decreto 231;
- **Proporzionalità:** la sanzione deve essere proporzionata alla violazione rilevata. La proporzionalità dovrà essere valutata alla stregua di due criteri: (i) la gravità della violazione e (ii) la tipologia di rapporto di lavoro in essere con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

Il rispetto delle disposizioni presenti nel Modello 231 è richiesto nell'ambito dei contratti di lavoro autonomo, anche coordinati e continuativi e/o etero organizzati e di lavoro subordinato, ferma restando per questi ultimi la applicazione della disciplina di riferimento per quanto attiene alle sanzioni disciplinari (art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 - c.d. "Statuto dei Lavoratori" e CCNL applicabile).

All'Organismo di Vigilanza compete, con il supporto della Funzione *HR&Organization*, il monitoraggio del funzionamento e dell'effettività del Sistema Disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza è immediatamente informato dell'instaurazione di un procedimento disciplinare ed è coinvolto in tutte le fasi del procedimento dove svolge una funzione consultiva.

In particolare, all'OdV deve essere fornita informazione preventiva in merito all'eventuale proposta di archiviazione di un procedimento disciplinare o di irrogazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello 231 affinché esprima, se del caso, il proprio parere; il parere dell'OdV dovrà pervenire entro i termini previsti per la conclusione del procedimento disciplinare.

Lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare sono affidati, in considerazione del tipo di contratto di lavoro e/o incarico coinvolto, agli Organi Sociali e/o alle funzioni aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dalla normativa applicabile, dallo Statuto e dai regolamenti interni della Società, con il coinvolgimento della Funzione *HR&Organization*.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti, componenti degli Organi Sociali e Soggetti Terzi in violazione del Modello 231.

## 7.1. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

Il Sistema Disciplinare è nel suo complesso finalizzato a garantire il buon funzionamento dell'organizzazione e il regolare svolgimento dell'attività di impresa, al fine in particolare di assicurare il rispetto dei principi etici e comportamentali adottati dalla Società.

In tale prospettiva il Modello 231 rappresenta parte sostanziale ed integrante delle obbligazioni che derivano dal contratto e rapporto di lavoro (per quanto riguarda il lavoro subordinato, anche ai sensi degli artt. 2104 e 2106 cod. civ.).

Il Sistema Disciplinare adottato da PSN è coerente con le leggi e le altre disposizioni regolamentari vigenti, nonché con i contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, avendo anche riguardo, per quanto concerne il procedimento applicativo delle sanzioni con riferimento al lavoro subordinato, all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (ivi inclusi i componenti gli Organi Sociali e in generale i Soggetti Terzi), le misure applicabili e le procedure disciplinari sono coerenti con la legge e con le relative condizioni contrattuali.

## 7.2. Destinatari, loro doveri e condotte rilevanti

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi e alle regole sancite nel Modello 231. Ai fini del Sistema Disciplinare, costituisce condotta rilevante per l'applicazione delle sanzioni ogni azione od omissione posta in essere - anche in concorso con altri soggetti - in violazione ai suddetti principi e regole.

In particolare, a mero titolo esemplificativo, oltre a quanto già sopra richiamato relativamente al D. Lgs. 24/2023 e a quanto previsto dalla regolamentazione aziendale di riferimento quale specificazione della stessa, costituisce illecito disciplinare:

- l'inosservanza o la violazione delle regole etico-comportamentali previste dal Modello 231, dal Codice Etico, dalla Carta dell'anticorruzione, nonché la violazione delle procedure organizzative interne;
- la redazione - anche in concorso con altri - di documentazione non veritiera;
- l'elusione del sistema dei controlli previsto dal Modello ed omissione dei controlli prescritti dal Modello e dalle relative procedure interne;
- eventuali comportamenti di ostacolo o elusione alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'omissione tempestiva di assunzione di provvedimenti in merito a segnalazioni di violazioni del Modello 231 di cui si abbia avuto conoscenza e la mancata comunicazione all'OdV.

Ogni comportamento in violazione delle previsioni del Modello 231 rappresenta, se accertato:

- nel caso di dipendenti (inclusi i dirigenti), un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 cod. civ. e 2106 cod. civ.;

- nel caso di Consiglieri e di componenti del Collegio Sindacale, l'inosservanza dei doveri loro imposti dall'ordinamento e/o dallo statuto;
- nel caso di Soggetti Terzi, grave inadempimento contrattuale tale da legittimare, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 cod. civ., fatta salva la possibilità di agire per ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari tiene dunque conto delle particolarità derivanti dalla qualifica del soggetto nei cui confronti si procede.

### **7.3. Principi generali relativi alle sanzioni**

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è ispirata al principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità oggettiva delle violazioni commesse.

La determinazione della gravità della inosservanza o infrazione, oggetto di valutazione per l'individuazione della sanzione applicabile, è improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita l'inosservanza o l'infrazione del Modello 231 o il grado della colpa;
- la negligenza, l'imprudenza o l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione dell'inosservanza o l'infrazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere e/o prevenire l'evento;
- la rilevanza, la gravità e le eventuali conseguenze dell'inosservanza o della infrazione del Modello 231 (misurabili in relazione al livello di rischio cui la Società è esposta e diversificando, quindi, tra comportamenti non conformi e/o violazioni che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio e violazioni che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, sino alle violazioni che hanno integrato un fatto di rilievo penale);
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal soggetto cui è riferibile la condotta contestata, tra le quali si annoverano, a titolo esemplificativo, (i) l'eventuale commissione di più violazioni con la medesima condotta (in tal caso, l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave), e (ii) la recidiva del soggetto agente (in termini di comminazione di sanzioni disciplinari a carico di quest'ultimo nei due anni precedenti la violazione);
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione;
- altre particolari circostanze che caratterizzano l'infrazione. L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificati sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

### **7.4. Condotte sanzionabili e misure nei confronti dei dipendenti: quadri, impiegati ed operai**

La possibile inosservanza o infrazione da parte dei lavoratori dipendenti della Società dei principi e delle singole regole comportamentali previste nel presente Modello 231 costituisce, qualora accertata,

illecito disciplinare (per i dipendenti con qualifica di dirigente cfr. successivo paragrafo 6.5 “Misure nei confronti di lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti”).

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal Sistema Disciplinare e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (di seguito, il “CCNL TLC”).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti, conformemente a quanto previsto dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui agli artt. 46 e ss. del CCNL TLC.

Il Sistema Disciplinare della Società è quindi basato sulle norme del codice civile in materia e sulle norme pattizie previste dal CCNL citato.

Fermi restando i criteri di valutazione della gravità dell’inosservanza o infrazione esposti al precedente paragrafo 7.3, per il personale dipendente le sanzioni applicabili alle eventuali inosservanze o infrazioni riscontrate, in applicazione del CCNL TLC sono le seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore della retribuzione base;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento disciplinare con preavviso;
- f) licenziamento disciplinare senza preavviso.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, le tipologie di inosservanze o infrazioni e le sanzioni correlate sono definite, nel rispetto di quanto previsto dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL, nella seguente tabella:

<b>Tipologia di infrazione</b>	<b>Sanzioni</b>
1. Inosservanza di molto lieve entità delle disposizioni impartite dalla Società e rilevanti ai sensi del Modello 231, non in grado di esporre la Società a situazioni di pericolo	<b>Richiamo verbale</b> ex art. 46 del CCNL TLC
2. Recidiva nelle violazioni di cui al punto 1 e/o inosservanza, anche lieve, delle disposizioni impartite dalla Società e rilevanti ai sensi del Modello 231, non in grado di esporre la Società a situazioni di pericolo	<b>Ammonizione scritta</b> ex artt. 46 e 47 del CCNL TLC

3. Recidiva nelle violazioni di cui al punto 2 e/o inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società, rilevanti ai sensi del Modello 231, non in grado di esporre la Società a situazione di pericolo	<b>Multa</b> (non superiore a tre ore della retribuzione di base) ex artt. 46 e 47 del CCNL TLC
4. Recidiva nelle violazioni di cui al punto 3 e/o inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società, rilevanti ai sensi del Modello 231, che arrechi un danno e/o esponga la Società ad una situazione di pericolo, tentativo di ostacolare l'attività di Segnalazione; violazione dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione; segnalazioni commesse con dolo o colpa grave che si rivelino infondate	<b>Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione</b> ex artt. 46 e 47 del CCNL TLC
5. Recidiva nelle violazioni di cui al punto 4 e/o inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società, rilevanti ai sensi del Modello 231 che configuri un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, adozione di misure ritorsive nei confronti della persona segnalante o della persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti come definiti nella Procedura "Gestione Whistleblowing"; ostacolo dell'attività di Segnalazione	<b>Licenziamento con preavviso</b> ex artt. 48 e 49 del CCNL TLC
6. Inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società, rilevanti ai sensi del Modello 231, che configuri una giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro	<b>Licenziamento senza preavviso</b> ex artt. 48 e 49 del CCNL TLC

Qualora le infrazioni da parte dei dipendenti del Modello 231 siano astrattamente riconducibili a una fattispecie penalmente rilevante, la Società, ove non sia in grado, in pendenza delle eventuali indagini della magistratura e per mancanza di elementi sufficienti, di operare una chiara ed esaustiva ricostruzione dei fatti, potrà, nell'attesa dell'esito degli accertamenti giudiziari, formulare nei confronti dei soggetti individuati come responsabili una comunicazione con la quale si riserva ogni diritto ed azione ai sensi di legge e del CCNL TLC.

Qualora all'esito dei suddetti accertamenti e/o del giudizio penale, anche di primo grado, fossero riscontrate evidenze di infrazioni a carico dei soggetti individuati come responsabili, la Società, acquisito ogni elemento necessario per una specifica ricostruzione dei fatti, darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare, dal CCNL TLC e dalla legge.

I rapporti di lavoro con i dipendenti che dovessero prestare la propria attività all'estero, sono disciplinati, nell'ambito degli Stati membri dell'UE, dalle norme della Convenzione di Roma del 19

giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, resa esecutiva con la Legge 18 dicembre 1984, n. 975 e, per i contratti conclusi dopo il 17 dicembre 2009, dal Regolamento CE n. 593/08 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, nonché, al di fuori di tale ambito, dalle disposizioni che si rendano nel caso specifico alternativamente applicabili.

#### **7.5. Misure nei confronti di lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti**

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura prevalentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, rappresentando un modello per tutti i dipendenti, ma anche all'esterno.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello 231 e l'obbligo di farlo rispettare ai dipendenti gerarchicamente subordinati, sono considerati elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché i dirigenti rappresentano stimolo ed esempio per tutti i soggetti che da loro dipendono gerarchicamente.

Nel caso specifico, il CCNL di riferimento è quello per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Eventuali inosservanze o infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso, nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 6.3, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro potenzialmente idonei a soddisfare il principio di giustificatezza del recesso.

Qualora le infrazioni da parte dei dirigenti del Modello 231 siano astrattamente riconducibili a una fattispecie penalmente rilevante, la Società, ove non sia in grado, in pendenza delle eventuali indagini della magistratura e per mancanza di elementi sufficienti, di operare una chiara ed esaustiva ricostruzione dei fatti, potrà, nell'attesa dell'esito degli accertamenti giudiziari, formulare nei confronti dei soggetti individuati come responsabili una comunicazione con la quale si riserva ogni diritto ed azione ai sensi di legge.

Qualora all'esito dei suddetti accertamenti e/o del giudizio penale, anche di primo grado, fossero riscontrate evidenze di infrazioni a carico dei soggetti individuati come responsabili, la Società, acquisito ogni elemento necessario per una specifica ricostruzione dei fatti, darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare e dalla legge.

La Società, in attuazione del principio di gradualità e di proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità delle violazioni commesse, si riserva la facoltà - nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 7.3 - di applicare nei confronti dei dirigenti le misure ritenute adeguate, fermo restando che la risoluzione del rapporto di lavoro richiede il rispetto del principio di sola giustificatezza previsto dal CCNL di riferimento.

Le inosservanze o infrazioni del Modello 231 possono comportare le seguenti sanzioni:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione dal servizio e dal trattamento economico;
- e) licenziamento.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di seguito sono riportati alcuni comportamenti che possono costituire presupposto per l'applicazione delle misure sopra indicate:

- mancato rispetto e/o violazione di uno o più principi o regole procedurali o comportamentali previsti e/o richiamati dal Modello 231;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello 231, in qualsiasi modo effettuata, come ad esempio mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali di attuazione del Modello 231;
- mancata, incompleta o non veritiera redazione di documentazione prevista dal Modello 231 e dalle relative procedure e protocolli di attuazione al fine di impedire e/o ostacolare la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità anche di lieve entità commesse dai dipendenti sottoposti gerarchicamente;
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei dipendenti sottoposti gerarchicamente, di irregolarità commesse da altri appartenenti alla medesima Funzione;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza sui dipendenti sottoposti gerarchicamente circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi e delle procedure interne previste nel Modello 231;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal Modello 231;
- agevolazione della redazione in modo non veritiero, anche in concorso con altri, di documentazione prevista dal Modello 231;
- se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione ai dipendenti sottoposti gerarchicamente in merito ai processi regolati dai protocolli aziendali relativi ad Attività Sensibili;
- inosservanza della disciplina in materia di *Whistleblowing*.

Le disposizioni del presente paragrafo troveranno piena applicazione anche nel caso in cui la violazione delle prescrizioni del Modello 231 sia ascrivibile a un Consigliere legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato.

## **7.6. Misure nei confronti del personale in regime di distacco**

Con riferimento al personale dirigente e non dirigente distaccato presso la Società, il CCNL di riferimento è quello adottato dall'ente distaccante. Eventuali inosservanze o infrazioni rilevate sono

comunicate dall'OdV del PSN all'Organismo di Vigilanza dell'ente distaccante ai fini della irrogazione della sanzione. In caso di assenza di nomina dell'Organismo di Vigilanza la comunicazione avverrà nei confronti della competente funzione *Human Resources* dell'ente.

### **7.7. Misure nei confronti dei Consiglieri non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e dei Sindaci**

La Società valuta con assoluto rigore le inosservanze o possibili infrazioni al Modello 231 poste in essere da coloro che sono posti al vertice della Società e ne rappresentano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le autorità di vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza, della legalità e della trasparenza devono essere innanzitutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Il Presidente dell'OdV, qualora non sia egli stesso il soggetto della contestazione, o nel caso, il membro più anziano dell'OdV, informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione delle situazioni aventi ad oggetto possibili inosservanze o infrazioni del Modello 231 da parte di uno o più Consiglieri e/o componenti del Collegio Sindacale, acquisite nello svolgimento delle sue funzioni e che non siano state ritenute infondate, affinché provveda a investire della questione l'organo collegiale e promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, tenendo conto della gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri/compiti attribuiti dall'ordinamento e/o dallo Statuto e/o dal presente Modello 231.

Qualora il Presidente del Consiglio di Amministrazione sia egli stesso destinatario della contestazione, l'OdV investe della questione il Consiglio di Amministrazione.

L'OdV monitora affinché gli organi interessati siano correttamente informati della violazione riscontrata e assumano le opportune iniziative.

In particolare, i provvedimenti disciplinari nei confronti dei Consiglieri possono includere:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- richiamo formale scritto (nel caso di violazioni delle disposizioni del Modello 231 che non abbiano comportato esposizione a rischio o abbiano comportato una modesta esposizione a rischio);
- revoca, parziale o totale, delle deleghe organizzative o delle cariche nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia del plenum consiliare nei confronti del soggetto interessato;
- convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti di competenza nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, tra cui la revoca dell'incarico e l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e subendi.

Per i Sindaci, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge (cfr. successivo paragrafo 7.9.3).

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di seguito sono riportati alcuni comportamenti che possono costituire presupposto per l'applicazione delle sanzioni sopra indicate:

- l'inosservanza o l'infrazione - anche in concorso con altri soggetti - di principi, misure e procedure/protocolli interni previsti dal Modello 231;
- la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello 231, in qualsiasi modo effettuata, come ad esempio mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali di attuazione del Modello 231 stesso;
- la condotta avente lo scopo di ostacolare e/o impedire da parte dei soggetti preposti ai controlli (incluso l'OdV) l'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione;
- la violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa eventuali infrazioni di quanto previsto dal Modello 231 che siano state poste in essere da altri Destinatari del Sistema Disciplinare e di cui si sia a conoscenza e/o si abbia modo di sospettare con elementi concreti e/o si abbia prova diretta.

Per quanto concerne le violazioni dell'Organismo di Vigilanza, si applica quanto previsto *supra*, paragrafo 5.3.

#### **7.8. Misure nei confronti di Soggetti Terzi**

Per i Soggetti Terzi, l'inosservanza del Decreto 231 e dei principi e delle regole etico-comportamentali previste dal Modello 231 saranno considerate inadempimento contrattuale e sanzionate, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei singoli contratti in cui la Società è parte (c.d. "**Clausola 231**"), con la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 cod. civ. nei casi più gravi.

#### **7.9. Il procedimento di applicazione delle sanzioni**

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello 231 si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari quanto alle fasi di:

- contestazione dell'inosservanza o infrazione all'interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

Salvo le casistiche di seguito richiamate, l'OdV, dopo aver espletato gli accertamenti rientranti nell'ambito della propria attività ispettiva o attivati secondo quanto previsto dalla Procedura "Gestione Whistleblowing", ove questi abbiano condotto all'accertamento di un'inosservanza del Modello 231 ne trasmette le risultanze alle funzioni interessate per l'assunzione, sulla base della valutazione dei presupposti da parte delle stesse, delle determinazioni di competenza, che dovranno successivamente essere comunicate all'OdV. L'applicazione delle sanzioni per violazione – anche tramite condotta omissiva e in eventuale concorso con altri soggetti - delle prescrizioni contenute nel Modello 231 è adottata dagli organi o funzioni aziendali competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dalla normativa applicabile, dallo Statuto e dai regolamenti interni della Società.

L'OdV viene costantemente informato dell'andamento e dell'esito del procedimento disciplinare.

#### **7.9.1. Il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti: quadri, impiegati ed operai**

La procedura di accertamento dell'inosservanza o infrazione, da parte dei dipendenti, delle prescrizioni contenute nel Modello 231 è espletata nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori nonché del CCNL TLC.

In particolare, l'OdV – qualora il procedimento non sia stato attivato su iniziativa della Funzione *HR&Organization* - trasmette al Responsabile della Funzione *HR&Organization* una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della presunta inosservanza o infrazione;
- la descrizione della condotta contestata e delle circostanze che hanno portato alla sua individuazione;
- l'indicazione delle previsioni del Modello 231 che risultano essere state violate o non rispettate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'OdV, la Società, tramite il Responsabile della Funzione *HR&Organization*, valutati i presupposti per l'attivazione del procedimento disciplinare, trasmette al dipendente interessato una comunicazione di contestazione scritta ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta contestata;
- le previsioni del Modello 231 oggetto di mancato rispetto e/o di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte;
- l'avviso della data dell'audizione che sarà fissata in un termine congruo.

Per quanto concerne le eventuali controdeduzioni dell'interessato, le sanzioni, i provvedimenti, le modalità operative e le tempistiche si rinvia a quanto previsto dalle norme giuslavoristiche vigenti, dai contratti collettivi applicati della Società.

In particolare, la Funzione *HR&Organization* raccoglie tutti gli elementi atti a circostanziare i fatti oggetto della rilevazione della mancanza disciplinare.

Nell'ambito dell'iter sopra descritto, è previsto che l'OdV sia informato dal Responsabile della Funzione *HR&Organization* o altro addetto della medesima Funzione in merito all'avvio di un procedimento disciplinare qualora lo stesso non sia stato attivato a seguito di comunicazione dell'OdV.

L'OdV viene costantemente informato dell'andamento e dell'esito del procedimento disciplinare.

Nel caso sia emessa sentenza di condanna anche di primo grado per uno dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231, il dipendente condannato dovrà darne immediata comunicazione al Responsabile della

Funzione *HR&Organization* che, a sua volta, procederà a riferire all'OdV per l'adozione delle opportune iniziative.

### **7.9.2. Il procedimento disciplinare nei confronti dei lavoratori con la qualifica di dirigenti**

La procedura di accertamento dell'inosservanza o della possibile infrazione, da parte dei dirigenti, delle prescrizioni contenute nel Modello 231 è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi ove applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della presunta inosservanza o infrazione;
- la descrizione della condotta constatata e delle circostanze che hanno portato alla sua individuazione;
- l'indicazione delle previsioni del Modello 231 che risultano essere state violate o non rispettate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Delegato, per il tramite del Responsabile della Funzione *HR&Organization*, valutati i presupposti per l'attivazione del procedimento disciplinare, convoca il dirigente interessato mediante invio di apposita comunicazione scritta di contestazione ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta contestata;
- le previsioni del Modello 231 oggetto di mancato rispetto e/o di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte.

Per quanto concerne le eventuali controdeduzioni dell'interessato, le sanzioni, i provvedimenti, le modalità operative e le tempistiche si rinvia a quanto previsto dalle norme giuslavoristiche vigenti e dai contratti collettivi ove applicati.

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopre un ruolo apicale con attribuzione di deleghe organizzative o procure e nel caso in cui durante l'attività di indagine si giunga ad un accertamento di fondatezza degli elementi acquisiti e di imputabilità di una violazione di maggiore gravità, l'Amministratore Delegato per il tramite del Responsabile della Funzione *HR&Organization*, può procedere alla revoca, totale o parziale, delle deleghe organizzative o procure attribuite in base alla natura dell'incarico (se collegate alla violazione contestata o se ritenuto altrimenti opportuno) nonché implementare il relativo procedimento sanzionatorio.

In base all'esito dell'istruttoria condotta, l'Amministratore Delegato valuterà la posizione dell'interessato, nonché l'implementazione del relativo procedimento sanzionatorio.

L'OdV viene costantemente informato dell'andamento e dell'esito del procedimento disciplinare.

Inoltre, nell'ambito dell'iter sopra descritto, è previsto che l'OdV sia informato dal Responsabile della Funzione *HR&Organization* in merito all'avvio di un procedimento disciplinare qualora lo stesso non sia stato attivato a seguito di comunicazione dell'OdV.

Nel caso sia emessa sentenza di condanna anche di primo grado per uno dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231, il dirigente condannato dovrà darne immediata comunicazione al Responsabile della Funzione *HR&Organization* che, a sua volta, procederà a riferire l'OdV per l'adozione delle opportune iniziative.

Nel caso in cui la violazione del Modello 231 sia ascrivibile a dirigente che ricopre altresì incarico di Consigliere della Società, l'OdV provvede ad investire – tramite il Presidente dell'organo – il Consiglio di Amministrazione per l'attivazione dell'iter di valutazione dell'opportuno provvedimento disciplinare.

Qualora, all'esito del procedimento previsto dal presente paragrafo, sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione valuterà la convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare la revoca del Consigliere dall'incarico.

### **7.9.3. Il procedimento disciplinare nei confronti dei Consiglieri non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, dei Sindaci e dei membri dell'OdV**

Qualora l'OdV, a conclusione della propria istruttoria, riscontri una violazione del Modello 231 da parte di uno o più soggetti che rivestano la carica di Consigliere, senza essere legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, e/o di Sindaco/membro dell'OdV, il Presidente dell'OdV (qualora non sia egli stesso il soggetto oggetto del procedimento) o, nel caso, il membro più anziano dell'OdV, trasferisce le risultanze dell'attività istruttoria al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero al Consiglio di Amministrazione (qualora il Presidente stesso sia il soggetto oggetto del procedimento), predisponendo apposita relazione.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il Consigliere e/o il Sindaco/membro dell'OdV a cui è contestata la violazione per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro 30 giorni di calendario dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione, da effettuare secondo le modalità di convocazione del Consiglio di Amministrazione, deve:

- contenere l'indicazione puntuale della condotta contestata e delle previsioni del Modello 231 oggetto di violazione;
- recare in allegato gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi a supporto della contestazione.

La data della convocazione sarà comunicata all'interessato, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che orali.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, in presenza dell'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni scritte da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni o necessari.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione dell'eventuale Consigliere coinvolto, valuta la veridicità e fondatezza dei fatti denunciati e procede direttamente all'irrogazione della sanzione ritenuta applicabile in relazione alla fattispecie. Qualora si giunga ad un accertamento di fondatezza degli elementi acquisiti e di imputabilità di una violazione di maggiore gravità da parte di uno o più Consiglieri, tale da richiedere la revoca dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione, con l'esclusione dell'eventuale Consigliere interessato, convoca l'Assemblea dei Soci, proponendo i provvedimenti ritenuti opportuni ai sensi dell'art. 2383, comma 3, cod. civ., fatta salva ogni ulteriore azione a tutela degli interessi del PSN.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello 231 da parte di un componente del Collegio Sindacale/dell'OdV. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione, valutata la rilevanza e fondatezza della segnalazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca dell'incarico, provvede a convocare senza indugio l'Assemblea dei Soci al fine di adottare i provvedimenti di competenza, fatta salva ogni ulteriore azione a tutela degli interessi del PSN.

La decisione del Consiglio di Amministrazione (anche nel caso sia accertata l'infondatezza dei fatti denunciati) e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, al Consigliere o Sindaco/membro dell'OdV interessato nonché al Presidente dell'OdV (ovvero al membro più anziano nel caso di coinvolgimento del Presidente stesso), per le opportune valutazioni.

Qualora l'OdV, in fase di istruttoria, riscontri la violazione del Modello 231 da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o della maggioranza dei Consiglieri, il Collegio Sindacale convoca senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazioni del Modello 231 da parte di uno o più membri dell'OdV, il Presidente dell'OdV (qualora non sia egli stesso oggetto del procedimento) o, nel caso, il membro più anziano dell'OdV, informerà immediatamente il Consiglio di Amministrazione della Società che, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti.

Nel caso sia emessa sentenza di condanna anche di primo grado per uno dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231, il Consigliere e/o Sindaco/membro dell'OdV condannato dovrà darne immediata comunicazione al Presidente dell'OdV che, a sua volta, procederà a riferire tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero al membro più anziano qualora il Presidente stesso sia oggetto del procedimento, per l'adozione delle opportune iniziative.

#### 7.9.4. Il procedimento nei confronti di Soggetti Terzi

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali stipulate con un soggetto esterno, l'OdV trasmette al Responsabile della funzione *owner* del rapporto contrattuale una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile dell'inosservanza delle regole di condotta e dei principi contenuti nel Modello 231;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello 231 che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Il Responsabile della funzione *owner* del rapporto contrattuale, d'intesa con le Funzioni *Procurement* e *Legal* per quanto di competenza, invia al soggetto esterno interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata, le previsioni del Modello 231 oggetto di violazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali rilevanti, curandone l'applicazione.

Nei casi in cui trovi applicazione la Procedura "Gestione Whistleblowing", si rimanda alla stessa.

L'OdV viene costantemente informato dell'andamento e dell'esito del procedimento.

L'irrogazione di sanzioni in conformità a quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali costituisce, inoltre, impedimento all'instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti coinvolti, salvo diversa motivata decisione della Funzione *owner* del rapporto contrattuale, d'intesa con le Funzioni *Procurement* e *Legal*.

## 8. Diffusione del Modello e clausole contrattuali

---

### 8.1. Informazione e formazione del personale e dei componenti degli organi statutari

Al fine di dare efficace attuazione al Modello 231, la Società:

- garantisce una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso e delle regole comportamentali in esso contenute, sia all'interno sia all'esterno della propria organizzazione. A tal proposito, PSN diffonde il Modello 231 attraverso la propria pagina *intranet* aziendale, e pubblica la Parte Generale dello stesso sul proprio sito istituzionale, dandone altresì comunicazione ai Soggetti Terzi, affinché possano prendere visione dello stesso. Inoltre, in caso di nuove assunzioni o di nuovi rapporti commerciali con terzi, la Società con il supporto delle funzioni coinvolte assicura che i contenuti del Modello 231 siano condivisi con tali soggetti;
- promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello 231, attraverso specifiche attività formative, diversificandone l'oggetto e il grado di approfondimento diverso in funzione dei Destinatari e del tipo di processi e Attività Sensibili in cui gli stessi sono coinvolti.
- Le attività di formazione hanno ad oggetto almeno:
  - l'inquadramento della normativa di riferimento e del Decreto 231;
  - le principali evoluzioni giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
  - la struttura e il contenuto del Modello 231 di PSN;
  - l'analisi dei presidi e dei principi adottati per la gestione del rischio di commissione dei Reati Presupposto in relazione ai singoli Processi e Attività Sensibili;
  - l'illustrazione di modalità esemplificative e non esaustive di commissione dei Reati Presupposto rilevanti;
  - la sintesi delle misure di prevenzione della corruzione.

Le attività formative sono promosse con cadenza almeno biennale oltre che in seguito agli aggiornamenti del Modello 231 o a modifiche organizzative rilevanti e la partecipazione è obbligatoria per tutti i Destinatari (componenti degli organi statutari, dipendenti, e tutti coloro i quali prestano la propria attività lavorativa nell'interesse e per conto del PSN) e l'eventuale assenza non giustificata dai corsi di formazione è comunicata all'OdV che può prendere le iniziative ritenute opportune.

Ai fini dell'efficacia delle attività formative possono essere previsti test intermedi e/o finali di verifica del livello di apprendimento e conoscenza dei contenuti.

Le attività di formazione e di comunicazione periodica sono documentate a cura della Funzione *HR & Organization*.

La supervisione del sistema di informazione e formazione è curata dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il responsabile delle Funzioni *HR & Organization*, nonché con le Funzioni e Strutture organizzative coinvolte.