



MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E
CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001

PRAESIDIUM S.p.A.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione Praesidium
In data 16 luglio 2020

Sommario

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	3
2.	LA SOCIETÀ E LA SUA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	5
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE CONTROLLO E GESTIONE.....	7
3.1	Composizione del Modello.....	7
3.2	Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del Modello.....	7
3.3	I principi del Sistema dei Controlli Interno.....	8
4.	L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO	9
4.1	Premessa metodologica	9
4.2	I processi sensibili e l'esposizione ai reati presupposto.....	9
5.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO	11
6.	SEGNALAZIONI E COMUNICAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
7.	IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	15

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Con il decreto legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la «responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica» a seguito della commissione di un illecito appartenente ad un elenco chiuso di reati definiti “reati presupposto”.

Ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 231/2001 affinché possa essere contestata ed imputata ad un ente la responsabilità amministrativa occorre che una persona fisica funzionalmente collegata all'ente stesso abbia commesso (o tentato di commettere) uno dei reati appena citati (cosiddetti reati presupposto) e che il reato sia stato commesso «nel suo (n.d.r. dell'ente) interesse o a suo vantaggio», prevedendo quale esimente l'ipotesi che l'autore abbia «agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

Affinché possa profilarsi la responsabilità amministrativa dell'ente, parallelamente alla responsabilità penale dell'autore del reato (persona fisica), è necessario che il reato sia stato commesso da soggetti che rivestano una posizione apicale all'interno dell'ente o da soggetti in posizione subordinata. Più precisamente, sempre ai sensi dell'art. 5, «l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti apicali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti sottoposti).

In caso di accertata responsabilità la Società incorre in una delle seguenti sanzioni: sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca (sempre disposta con la sentenza di condanna dell'ente) e pubblicazione della sentenza.

In riferimento alla sanzione pecuniaria è stato stabilito un sistema di calcolo per quote, da determinarsi per quantità e valore, questo per meglio adattare l'entità della sanzione alla realtà del caso. Ogni quota va da un valore minimo di circa 258,00 euro, ad un massimo di circa 1.550,00 euro e, considerato che non potrà essere applicato complessivamente un numero di quote né inferiore a cento (100) né superiore a mille (1000), le sanzioni pecuniarie vanno da un minimo di 25.823,00 euro ad un massimo di circa 1.549.360,00 euro.

Le sanzioni interdittive, invece, sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da

agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Quanto all'onere probatorio, l'art. 6 del Decreto prevede pertanto che laddove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale l'ente non risponde amministrativamente se fornisce la prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

In questo senso l'obiettivo profondo del D. Lgs. 231/2001 è quello di spingere le imprese a dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo che, in sintonia con la "cultura della prevenzione", miri al perseguimento di una "nuova cultura del fare impresa".

Per avere efficacia esimente il modello di organizzazione e gestione deve rispondere all'esigenza di:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. LA SOCIETÀ E LA SUA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Praesidium S.p.A. nasce nel 2005 come joint venture tra Aon Italia S.p.A., Assidai e Federmanager. Nel 2017 Federmanager conferisce la propria partecipazione nella Società a Manager Solution. Nel 2019 Aon esce dalla compagine societaria e Manager Solutions ne acquisisce le quote. Oggi Praesidium Spa è partecipata da Manager Solutions (Società che offre soluzioni e servizi per il sistema Federmanager e per gli associati) per 90% delle azioni e ASSIDAI (Fondo di Assistenza senza fini di lucro per dirigenti, quadri, consulenti e loro familiari) per il 10%. La Società ha per oggetto l'individuazione di programmi assicurativi individuali e/o collettivi per i Manager iscritti a Federmanager (organizzazione che rappresenta i dirigenti industriali italiani). La filosofia di Praesidium è quella di dare ai propri clienti il meglio dei servizi e dei prodotti, personalizzando la gestione del rischio e dei programmi assicurativi, affinché tutto sia perfettamente calibrato sulle specifiche esigenze di ognuno. Forte di una profonda conoscenza del mercato e di una professionalità conquistata sul campo, Praesidium è dal 2005 all'ascolto e al servizio dei manager italiani, dei quali riconosce il profondo valore e l'apporto economico e sociale. La Società è dotata sin dal 2008 di un sistema gestione certificato in base alla norma UNI EN ISO 9001:2015.

La struttura organizzativa della società è così articolata:

- Presidente che svolge la funzione di Rappresentante Legale, Datore di Lavoro e Responsabile dell'attività di intermediazione.
- Direttore Operativo, Responsabile dell'area operation, coordina tutte le attività operative dell'azienda
- Segreteria e affari generali a supporto degli uffici e del management
- Affari societari e compliance si occupa della gestione di tutte le attività dell'area societaria e dell'area legale
- Risorse umane che gestisce tutti gli aspetti relativi alle risorse umane (assunzioni, dimissioni, formazione, invio di informative e circolari, monitoraggio di presenze e note spese ecc.)
- Controllo di gestione dedicato a budgeting e controllo costi.
- IT dedicato all'assistenza a tutti i dipendenti su aspetti informatici e allo sviluppo o alla ricerca sul mercato di sistemi informatici a supporto delle attività.
- Area AA TT e Comunicazione e marketing dedicata ai rapporti con Federmanager e a tutti gli Enti collegati e alla gestione delle attività di comunicazione e marketing sui prodotti.

- Rete Commerciale Welfare Manager che si occupa della promozione dei servizi sul territorio e cura i rapporti con i Clienti.
- Ufficio Tecnico dedicato alla gestione dei rapporti con la Compagnie, sviluppo convenzioni, inoltre gestisce gli aspetti operativi legati alla contabilità tecnica, incasso premi, gestione polizze lato Compagnia/Clienti e gestione sinistri.
- Amministrazione e contabilità generale è affidata in outsourcing a Manager Solutions.

Il sistema di corporate governance della Società è così articolato:

- Assemblea: è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservata dalla legge o dallo Statuto;
- Organo amministrativo: la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da sette membri. Il Consiglio di Amministrazione compie tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli riservati per legge e previsione statutaria alla competenza degli altri organi sociali;
- Collegio Sindacale: la gestione sociale è controllata da un Collegio Sindacale costituito da tre membri effettivi e due membri supplenti;
- Controllo contabile: il controllo contabile sulla Società è esercitato da una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- O.d.V. costituito da tre membri che vigila sull'adozione e attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ex D.Lgs. 231/01.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE CONTROLLO E GESTIONE

3.1 Composizione del Modello

Il modello di organizzazione e gestione di Praesidium S.p.A., si è ispirato alle Linee Guida di AIBA (di seguito, le “Linee Guida”) per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, dichiarata idonea dal Ministero della Giustizia, ed è costituito dalla seguente documentazione:

- Codice Etico - documento che illustra i valori-guida della Società raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti e, ove necessario, dettando specifici divieti e prescrizioni in relazione ai reati considerati; esso va considerato quale fondamento essenziale del Modello formando insieme un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell’etica e della trasparenza aziendale;
- Modello di organizzazione e gestione di Praesidium S.p.A. adottato, in prima emissione, già con delibera del C.d.A. del 25 ottobre 2013 e nella versione attuale adottato con delibera del C.d.A. del 16 luglio 2020, descrive le misure di prevenzione e controllo dirette alla prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 e i suoi principi regolatori;
- Sistema di gestione integrato costituito dall’insieme delle procedure organizzative, nonché la documentazione contrattuale che definisce i principi generali di riferimento nella gestione dei processi aziendali.

3.2 Obiettivi e finalità perseguite nell’adozione del Modello

La Società è sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell’importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d’affari. La Società adotta il modello di organizzazione e gestione con la consapevolezza che un’efficiente ed equilibrata organizzazione dell’impresa, idonea a prevenire la commissione di reati, è perseguito intervenendo, principalmente, sui processi di formazione ed attuazione delle decisioni della Società, sui controlli, preventivi e successivi, nonché sui flussi di informazione, sia interna che esterna.

Attraverso l’adozione del Modello ci si propone di perseguire nello specifico le seguenti principali finalità:

- sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società ad una cultura di impresa improntata alla legalità e determinare negli stessi la consapevolezza che in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate possano incorrere nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'attuazione della propria mission aziendale;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi attraverso la diffusione di una cultura del controllo volta a governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale e la previsione di un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio.

Il Modello e i principi in esso contenuti si applicano agli Organi societari (intendendosi per tali il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società e i relativi componenti), ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori, ai partners e, più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività sensibili per conto o nell'interesse della Società (di seguito "Destinatari").

3.3 I principi del Sistema dei Controlli Interno

Così come definito dalle Linee Guida delle maggiori associazioni di categoria come AIBA o Confindustria gli elementi caratterizzanti il sistema dei controlli sono:

- formalizzazione del sistema dei controlli in apposita documentazione aziendale diretta a definire e regolamentare modalità e tempi delle attività relative ai controlli stessi nonché l'effettuazione dei controlli anche di supervisione;
- tracciabilità al fine di rendere documentabile e verificabile l'effettuazione dei controlli attestanti le caratteristiche e le motivazioni delle singole operazioni ed al fine di consentire, altresì, di individuare con chiarezza chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- segregazione al fine di garantire la separazione di funzioni evitando cioè che la gestione dell'intero processo venga assolta in autonomia da una singola persona;

- attribuzione di poteri autorizzativi (deleghe e procure) coerenti con l'organizzazione aziendale al fine di evitare l'attribuzione di poteri illimitati e la chiara conoscibilità all'interno e all'esterno dell'organizzazione dei poteri e delle responsabilità.

4. L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO

4.1 Premessa metodologica

I processi aziendali possono essere esposti al rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 secondo tre modalità distinte:

- esposizione diretta, se l'esecuzione delle attività all'interno del processo è per sé stessa esposta al rischio di commissione di illecito. Ad esempio, la richiesta di finanziamenti alla Comunità Europea, comportando un contatto diretto con la Pubblica Amministrazione, espone il personale incaricato direttamente ai reati di truffa, corruzione o indebita percezione di fondi;
- esposizione strumentale, se il processo di per sé stesso non è esposto a rischio di commissione di illecito ma lo è il suo risultato. Si pensi, ad esempio, all'assunzione di dipendenti legati a funzionari della Pubblica Amministrazione che può costituire la "dazione" attraverso la quale si perfeziona il reato di corruzione per l'esercizio della funzione o per un atto contrario ai doveri d'ufficio o, ancora, alla stipula di contratti di consulenza che, se effettuata senza particolari attenzioni o cautele, può costituire la modalità attraverso la quale costituire fondi da utilizzare per scopi di natura illecita.
- nessuna esposizione, se l'attività o il processo non presentano una significativa esposizione al rischio di commissione di alcuno dei c.d. reati presupposto.

4.2 I processi sensibili e l'esposizione ai reati presupposto

In considerazione delle attività svolte dalla Società, si considerano come rilevanti i seguenti reati presupposto: reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25); induzione a rendere false dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies); delitti di criminalità organizzata e terrorismo (art. 24-ter e art. 25 quater); reati societari (art. 25 ter); reati tributari (art. 25 quinquiesdecies); reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies); omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies); reati

informatici (art. 24 bis D.lgs. 231/2001) e reati commessi in violazione della Legge sul diritto d'autore (art. 25 novies D.lgs. 231/2001). L'esposizione ai reati ambientali risulta poco significativa.

Dall'analisi svolta è possibile affermare che la Società non risulta significativamente esposta al rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 quater.1 "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili", impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies), all'art. 25 sexies "Market Abuse" e all'art. 25 quaterdecies "Frodi sportive", abusi di mercato (art. 25-sexies); i delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis), i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis), i delitti contro l'industria e il commercio (art.25-bis.1), i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies), i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies), o i reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006)

I risultati dell'attività di mappatura hanno consentito di:

- identificare le unità organizzative della Società che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività a rischio reato;
- individuare le principali fattispecie di rischio/reato;
- delineare le possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

L'O.d.V. è un organo di natura collegiale. I membri dell'O.d.V. sono scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516. I criteri cui la Società si ispira per la costituzione dell'O.d.V. sono:

- Composizione plurisoggettiva,
- Risorse professionali interne ed esterne,
- Assenza di un potenziale conflitto di interesse,
- Competenze dei singoli membri.

5.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

Autonomia e indipendenza. La Società è impegnata a garantire all'O.d.V. piena autonomia di iniziativa ed a preservarlo da qualsiasi forma di interferenza o di condizionamento. A tale fine è previsto che:

- i suoi componenti siano privi, possibilmente, di compiti direttamente operativi, tenuto conto del grado di esposizione al rischio reato nella funzione in cui operano;
- l'Organismo nello svolgimento della propria funzione non sia soggetto a potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- riporti direttamente all'Organo amministrativo;
- l'adozione delle sue decisioni nonché la determinazione della sua attività siano insindacabili.

Come segnalato anche dalla LG di Confindustria e AIBA, vista la composizione collegiale mista dell'Organismo di Vigilanza il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità.

Professionalità. Per assicurare il corretto svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'Organismo garantisca una adeguata professionalità. Sotto tale aspetto assume rilevanza:

- la conoscenza di materie giuridiche (in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati presupposto, nonché del Decreto nel suo complesso);
- un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa della Società;

- un'adeguata competenza in materia di auditing e controllo (tecniche di analisi e valutazione dei rischi).

Onorabilità Tale requisito va inteso nei seguenti termini:

- i membri dell'O.d.V. sono scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.

Continuità d'azione. La continuità dell'azione dell'O.d.V. viene garantita attraverso la durata triennale, ferma la possibilità di successivo rinnovo, e la possibilità di revoca solo per giusta causa nei termini sopra descritti.

5.2 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'organo amministrativo assegna all'O.d.V. le risorse umane e finanziarie ritenute opportune al fine dello svolgimento dell'incarico, comunque adeguate alle dimensioni della Società e ai compiti spettanti all'O.d.V. in funzione del grado di esposizione al rischio.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'Organismo potrà disporre del budget assegnatogli annualmente anche su proposta dell'Organismo stesso.

Per quanto attiene alle risorse umane l'O.d.V. potrà avvalersi del personale assegnatogli, di consulenti esterni e dell'ausilio di tutte le strutture della Società. In caso di necessità, l'O.d.V. potrà richiedere all'organo amministrativo, mediante comunicazione scritta e motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane o finanziarie.

I componenti dell'O.d.V. sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

5.3 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 del Decreto, che gli affida il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, all'O.d.V. della Società, fanno capo i seguenti compiti:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, ed a evidenziarne l'eventuale commissione o il tentativo;

- vigilare sull'efficacia del controllo del modello: attraverso l'attività di verifica ispettiva, e riesaminando i risultati delle verifiche ispettive precedenti; effettuando verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio (es. aggiornamento delle procedure, sistema di deleghe in termine di coerenza tra poteri conferiti ed attività espletate, conoscenza del Modello); effettuando incontri periodici con le strutture di vertice e con la società di revisione, al fine di confrontarsi, verificare e relazionare sull'andamento del modello di organizzazione e gestione promuovendo incontri con l'organo amministrativo, ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento per discutere in materie inerenti il funzionamento e l'efficacia del modello di organizzazione e gestione;
- verificare l'effettività del modello, ovvero la corrispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- predisporre un efficace ed efficiente sistema di comunicazione interna al fine di ottenere il riporto di informazioni rilevanti ai sensi del decreto (segnalazione di possibili violazioni e/o inosservanze del modello);
- eseguire un'attività completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua di formazione ed informazione rivolta ai dipendenti e collaboratori della Società, in particolare promuovendo e definendo le iniziative per la diffusione della conoscenza circa il decreto e le conseguenze derivanti dalla sua applicazione (modello di organizzazione e gestione, analisi di rischio etc.);
- vigilare sull'aggiornamento del modello: valutando con la collaborazione delle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere, necessarie all'aggiornamento del modello; valutando le modifiche organizzative/gestionali e gli adeguamenti legislativi delle norme cogenti, in termine di loro impatto sul modello di organizzazione e gestione; proponendo all'organo amministrativo, le modifiche al modello, rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti dell'organizzazione, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati,
- garantire un flusso di informazioni verso i vertici della Società.

6. SEGNALAZIONI E COMUNICAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le segnalazioni (Whistleblowing)

In accordo alla normativa sul Whistleblowing ed al neo introdotto art. 6 comma 2 bis) D.lgs. 231/2001, la Società riconosce e tutela il diritto di presentare segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La Società prevede dei canali di segnalazione riservati alla denuncia di presunte violazioni di norme di condotta professionale e/o principi di etica richiamati dalla normativa vigente, e/o comportamenti illeciti o fraudolenti riferibili a dipendenti, membri degli organi sociali, società del gruppo e a terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori), che possono determinare, in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine alla Società.

Tutti i dipendenti, membri di organi sociali o terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori) aventi rapporti e relazioni d'affari con la Società hanno il diritto di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo indirizzando le stesse all'Organismo di Vigilanza o al Direttore operativo:

whistleblowing@praesidiumspa.it

odv.praesidium@praesidiumspa.it

La Società assicura la riservatezza e l'anonimato del segnalante al fine di escludere l'ipotetico rischio di ritorsioni e/o discriminazioni a carico di chi effettua la segnalazione.

Nei confronti del segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia, intendendo con misure discriminatorie qualsiasi azione disciplinare ingiustificata, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. È parimenti vietata ogni forma di abuso della segnalazione quali, a titolo esemplificativo, la volontà di diffamazione o calunnia, l'utilizzo improprio o l'intenzionale strumentalizzazione dell'istituto. A tal proposito la Società si riserva di perseguire l'utilizzo distorto dello strumento (l'abuso del diritto) irrogando una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della fattispecie.

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Finalità del sistema disciplinare

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di Praesidium. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti subordinati

In conformità alla legislazione applicabile, Praesidium deve informare i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, mediante le attività di informazione e formazione descritte nel capitolo seguente.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto 231 costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile, secondo quanto riportato e descritto nella sezione "Norme Disciplinari", e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, in seguito trascritti.

Il sistema disciplinare relativo al Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali. Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile prevede infatti una varietà di sanzioni in grado di modulare, sulla base della gravità dell'infrazione, la sanzione da comminare. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico e di Comportamento;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;

- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme procedure di cui al Modello;
- la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza;

Le suddette infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti: ammonizione verbale; ammonizione scritta; multa; sospensione; licenziamento.

Le sanzioni devono essere comminate avuto riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società sarà portata ad applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello. Ugualmente, a mero titolo di esempio, la gestione in totale autonomia di un intero processo che comprenda non solo la fase autorizzativa, ma anche quella di contabilizzazione, dalla quale scaturisca (o possa scaturire) un rischio tra quelli elencati nella parte speciale del presente Modello, potrà portare, in seguito all'esaurimento del procedimento disciplinare, al licenziamento delle funzioni coinvolte.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni devono essere applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto 231. L'Organismo di Vigilanza deve altresì puntualmente indicare, nella propria relazione annuale periodica le possibili aree di miglioramento e sviluppo del presente sistema disciplinare, soprattutto alla luce degli sviluppi della normativa in materia.

7.3 Sanzioni nei confronti del personale dirigente

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti l'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

La Società provvederà ad irrogare le misure disciplinari più idonee. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Modello in cui i dirigenti dovessero incorrere comporteranno soprattutto provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

7.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al presente Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche indicare e suggerire le opportune ulteriori indagini da effettuare, qualora la violazione risultasse accertata, nonché le misure più idonee da adottare.

7.5 Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e regole di cui al Modello da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione, dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche sommariamente indicare le opportune ulteriori indagini da

effettuare nonché, qualora la violazione risultasse accertata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca del sindaco coinvolto).

7.6 Misure nei confronti di altri destinatari

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto della Società, e da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e di Comportamento e del Modello (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili) viene garantito tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza del Codice Etico e di Comportamento e del Modello.

Ogni violazione, o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela della Società.

7.7 Sanzioni disciplinari per la violazione della normativa sul Whistleblowing

In conformità alla Legge n.179/2017 (disciplina whistleblowing) la Società persegue l'utilizzo improprio e l'intenzionale strumentalizzazione della segnalazione, prevedendo l'applicazione del sistema disciplinare così come previsto dal CCN relativamente a questa casistica.

Viene ulteriormente perseguito l'abuso dello strumento della segnalazione, realizzato attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto segnalante.

La Società provvederà ad irrogare le misure disciplinari più idonee tenendo conto della gravità della condotta.

7.8 Ulteriori misure

Resta salva la facoltà di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.