

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

**PRAESIDIUM S.p.A.**

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione Praesidium  
In data 24 ottobre 2023

**INDICE DELLE REVISIONI**

<b>REV</b>	<b>DATA</b>	<b>DESCRIZIONE PRINCIPALI MODIFICHE</b>
1.0	25/10/2013	Prima emissione
2.0	12/12/2018	Seconda emissione
3.0	16/07/2020	Terza emissione
4.0	17/12/2022	Quarta emissione
5.0	24/10/2023	Quinta emissione

## SOMMARIO

<b>1.</b>	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.....	3
<b>2.</b>	LA SOCIETÀ E LA SUA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	3
<b>3.</b>	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE CONTROLLO E GESTIONE.....	4
3.1	Composizione del Modello.....	4
3.2	Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del Modello .....	4
3.3	La metodologia adottata per l'aggiornamento del Modello .....	5
<b>4.</b>	STRUTTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI .....	6
4.1	I principi del Sistema dei Controlli Interno .....	6
<b>5.</b>	L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO .....	6
5.1	Premessa metodologica .....	6
5.2	I processi sensibili .....	7
<b>6.</b>	L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO .....	9
6.1	Generalità.....	9
6.7	Obbligo di riservatezza .....	9
6.10	Flusso di informazione verso l'Organismo di Vigilanza .....	10
<b>7.</b>	WHISTLEBLOWING .....	10
7.1	Canale di segnalazione interna.....	11
7.2	Canale di segnalazione esterna.....	12
7.3	Tutela dei soggetti SEGNALANTI e divieto di atti ritorsivi .....	12
<b>8.</b>	IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	13

## 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”) da parte di soggetti che rivestano una posizione apicale all'interno dell'ente o da soggetti in posizione subordinata o funzionalmente collegata all'ente stesso e nel suo interesse o vantaggio, prevedendo quale esimente l'ipotesi che l'autore abbia «agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

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.

L'art. 6 del Decreto prevede 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”.

## 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 S.p.A. 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.

Praesidium S.p.A. è stata autorizzata all'esercizio dell'attività di broker assicurativo in data 8 novembre 2015 ed è oggi iscritta al RUI - Registro Unico degli Intermediari - alla Sezione B con il numero B000134224. La Società è dotata sin dal 2008 di un sistema gestione certificato in base alla norma UNI EN ISO 9001:2015.

### **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 La metodologia adottata per l'aggiornamento del Modello

Le attività per la sua implementazione e/o per la revisione/aggiornamento sono articolate nelle seguenti fasi:

- Identificazione delle attività sensibili, cioè di quelle attività o fasi di processo che prevedono una significativa esposizione (in astratto) al rischio di commissione (o tentativo) di reati;
- Mappatura dei processi e delle modalità di gestione operative degli stessi dirette ad evidenziare anche il sistema dei controlli esistenti e la documentazione di riferimento.
- Sulla base dei risultati ottenuti si è proceduto a comparare le procedure esistenti, il livello di controlli definiti, il grado di conoscenza e diffusione degli stessi e le attività a rischio evidenziate,

così da definire e formalizzare la Gap Analysis della Società e valutare le aree e/o le attività non sufficientemente presidiate a garanzia dell'efficacia del modello di organizzazione e gestione.

- All'esito della valutazione di cui sopra si è definito il livello di criticità per ciascuna attività sensibile sulla base del livello di controllo ed il rischio potenziale. Il controllo per l'attività sensibile è determinato verificando la presenza e l'adeguatezza degli standard di controllo definiti da dall'AIBA.
- A seguito dell'individuazione e accettazione del livello di criticità per ciascuna attività sensibile sono state identificate le azioni e le contromisure per la gestione del rischio definito (mitigazione, accettazione, trasferimento ed eliminazione).

## **4. STRUTTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI**

### **4.1 I principi del Sistema dei Controlli Interno**

La Società ha adottato un sistema di controllo modulato nei seguenti livelli: controlli cosiddetti "di linea" e sono svolti dai responsabili di funzione o mediante ricorso a figure professionali esterne e controlli diretti normalmente al monitoraggio del processo di controllo di gestione e controllo di rischi.

Gli elementi del Sistema dei controlli interno 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.

## **5. L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO**

### **5.1 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.

## 5.2 I processi sensibili

Di seguito si riportano i processi sensibili esposti alle varie categorie di reato.

reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gestione dei rapporti con le Autorità Pubbliche di Vigilanza (ad es. IVASS) per adempimenti connessi (es. iscrizioni/cancellazioni/variazioni al RUI, comunicazioni obbligatorie ecc.)</li> <li>• gestione delle ispezioni (ad es. IVASS Guardia di Finanza)</li> <li>• gestione del contenzioso nelle varie sedi di interesse per la Società (penale, civile, amministrativo, tributario, giuslavoristico, ecc.), anche per il tramite di soggetti esterni;</li> <li>• partecipazione a gare anche tramite ATI e RTI</li> <li>• gestione degli acquisti</li> <li>• conferimento e gestione delle consulenze</li> <li>• gestione del ciclo attivo e passivo e dei flussi finanziari (incassi e pagamenti)</li> <li>• gestione del processo di reclutamento e selezione del personale, anche tramite società esterne</li> <li>• gestione degli adempimenti con la PA inerenti l'amministrazione del personale (cessazione del rapporto di lavoro, infortuni, cassa integrazione dei dipendenti, fondi previdenziali, categorie protette ecc.)</li> <li>• gestione e controllo delle note spese, anche tramite società esterne</li> <li>• gestione del sistema degli incentivi, compensi e benefit</li> <li>• gestione di promozioni, sponsorizzazioni, omaggi e liberalità</li> <li>• gestione richiesta premi, incasso e versamento alle Compagnie</li> <li>• gestione dei sinistri</li> </ul>
Falso Autorità Giudiziaria (art. 25 decies)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gestione del contenzioso nelle varie sedi di interesse per la Società (penale, civile, amministrativo, tributario, giuslavoristico, ecc.), anche per il tramite di soggetti esterni;</li> <li>• gestione delle ispezioni (ad es. IVASS Guardia di Finanza)</li> </ul>

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter) e terrorismo (art. 25 quater)	<ul style="list-style-type: none"> <li>partecipazione a gare anche tramite ATI e RTI</li> <li>gestione degli acquisti</li> <li>conferimento e gestione delle consulenze</li> <li>gestione del ciclo attivo e passivo e dei flussi finanziari (incassi e pagamenti)</li> <li>gestione del processo di reclutamento e selezione del personale, anche tramite società esterne</li> <li>gestione e controllo delle note spese, anche tramite società esterne</li> <li>gestione del sistema degli incentivi, compensi e benefit</li> <li>gestione di promozioni, sponsorizzazioni, omaggi e liberalità</li> <li>gestione richiesta premi, incasso e versamento alle Compagnie</li> <li>gestione dei sinistri</li> </ul>
Reati societari (art. 25-ter)	<ul style="list-style-type: none"> <li>gestione scritture contabili, predisposizione bilancio e determinazione degli oneri fiscali</li> <li>gestione del ciclo attivo e passivo e dei flussi finanziari (incassi e pagamenti)</li> <li>gestione richiesta premi, incasso e versamento alle Compagnie</li> <li>gestione dei sinistri</li> <li>gestione commerciale</li> <li>partecipazione a gare anche tramite ATI e RTI</li> <li>gestione degli acquisti</li> <li>conferimento e gestione delle consulenze</li> <li>gestione del processo di reclutamento e selezione del personale, anche tramite società esterne</li> <li>gestione e controllo delle note spese, anche tramite società esterne</li> <li>gestione del sistema degli incentivi, compensi e benefit</li> <li>gestione di promozioni, sponsorizzazioni, omaggi e liberalità</li> </ul>
Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)	<ul style="list-style-type: none"> <li>gestione scritture contabili, predisposizione bilancio e determinazione degli oneri fiscali</li> <li>gestione del ciclo attivo e passivo e dei flussi finanziari (incassi e pagamenti)</li> </ul>
ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro o beni di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25-octies)	<ul style="list-style-type: none"> <li>gestione scritture contabili, predisposizione bilancio e determinazione degli oneri fiscali</li> <li>gestione del ciclo attivo e passivo e dei flussi finanziari (incassi e pagamenti)</li> <li>gestione richiesta premi, incasso e versamento alle Compagnie</li> <li>gestione dei sinistri</li> <li>gestione degli acquisti</li> <li>conferimento e gestione delle consulenze</li> <li>gestione del processo di reclutamento e selezione del personale, anche tramite società esterne</li> <li>gestione e controllo delle note spese, anche tramite società esterne</li> <li>gestione del sistema degli incentivi, compensi e benefit</li> <li>gestione di promozioni, sponsorizzazioni, omaggi e liberalità</li> </ul>
SSL (art. 25-septies);	<ul style="list-style-type: none"> <li>Risparmio di costi in misure di sicurezza</li> <li>Mancata vigilanza sul rispetto delle misure di sicurezza e sull'uso dei DPI</li> <li>Difetto di informazione e comunicazione sui rischi effettivi inerenti le mansioni e le specifiche misure di prevenzione e controllo atte a mitigarli</li> </ul>



---

reati informatici (art. 24 bis art. 25 novies D.Lgs. 231/2001)	<ul style="list-style-type: none"><li>• gestione delle reti e accesso a sistemi informatici</li><li>• gestione dell'infrastruttura hardware, software aziendale e beni connessi</li></ul>
---	---

---

## 6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

### 6.1 Generalità

La Società è dotata di un Organismo di Vigilanza di natura collegiale e nominato direttamente dall'organo amministrativo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione predisposto, nonché di curarne l'aggiornamento

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.

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'O.d.V. rimane in carica per un triennio. 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.

### 6.7 Obbligo di riservatezza

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

I componenti dell'O.d.V. assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni di legge o del Modello, astenendosi dall'utilizzarle oltre quanto necessario per dare seguito alle segnalazioni e astenendosi dal rivelare i dati personali in esse contenuti a soggetti non autorizzati. Inoltre, i componenti dell'O.d.V. si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli cui all'art. 6, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'O.d.V., salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'O.d.V. viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità al Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali e al Decreto 24/2023 in materia di segnalazioni interne.

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'O.d.V.

## 6.10 Flusso di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del decreto, viene, altresì, istituito l'obbligo di informazione verso l'O.d.V. in merito a situazioni di potenziale rischio di illecito, o ad atti che si configurino come violazioni del Sistema.

Attivazione dell'O.d.V.: l'O.d.V. esamina tutte le segnalazioni pervenute alla propria attenzione, le valuta e, in caso lo ritenga necessario, si attiva avviando tutte le necessarie indagini, quali:

- la convocazione del responsabile della violazione (o presunta tale);
- il coinvolgimento delle funzioni interessate dalla segnalazione;
- l'accesso a qualunque fonte di informazione della Società, documento o dato ritenuto rilevante ai fini dell'inchiesta.

Altre informazioni: è fatto obbligo a tutta l'Organizzazione (Organi societari, Dirigenti, responsabili e dipendenti) di comunicare all'O.d.V. le informazioni riportate nella specifica tabella

## 7. WHISTLEBLOWING

Praesidium riconosce e tutela il diritto di effettuare segnalazioni in accordo alla normativa sul Whistleblowing, modificata dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio.

La facoltà di segnalare – anche in forma anonima - è data ai dipendenti e componenti degli organi sociali, ai collaboratori che a qualsiasi titolo/forma hanno rapporti con la Società, ai fornitori e loro dipendenti e a qualsiasi altro soggetto che intrattiene rapporti con Praesidium (di seguito soggetti **SEGNALANTI**) in relazione a condotte illecite nel contesto lavorativo.

I soggetti **SEGNALANTI** possono presentare segnalazioni su:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- violazioni del presente modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione dei seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza

nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- ogni altro comportamento, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

Le modalità operative di segnalazione, l'oggetto ed i destinatari delle stesse nonché i ruoli e le responsabilità sono definite nella Procedura Whistleblowing pubblicata sul sito <https://www.praesidiumspa.it/whistleblowing>

## 7.1 Canale di segnalazione interna

La Società ha istituito specifici e dedicati canali di segnalazione interna regolati da apposite procedure e debitamente comunicate ai soggetti Segnalanti.

Le segnalazioni in forma scritta sono effettuate attraverso:

- Web app MyWhistleblowing raggiungibile via web all'indirizzo <https://www.praesidiumspa.it/whistleblowing/>
- posta ordinaria indirizzata a Praesidium Direzione Generale, via Ravenna 14 – 00100 con dicitura “RISERVATA”
- messaggio al numero 0039. 3480051971

Le segnalazioni in forma orale sono effettuate attraverso:

- contatta telefonico al numero aziendale 0039. 3480051971
- messaggio vocale al numero 0039. 3480051971
- interlocuzione orale su richiesta della persona Segnalante, con il Direttore Generale presentata anche tramite linea telefonica/messaggistica.

Nel caso in cui la segnalazione abbia come soggetto Segnalato o come coinvolto nei fatti il Direttore Generale e dunque la persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuerà una segnalazione interna nei modi sopra descritti, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ella potrà

ricorrere alla segnalazione esterna verso ANAC o in alternativa si potranno contattare i componenti dell'O.d.V. tramite apposita mail [odv.praesidium@praesidiumspa.it](mailto:odv.praesidium@praesidiumspa.it).

Nel caso in cui la segnalazione venga effettuata dal Direttore Generale, come persona Segnalante, la stessa sarà effettuata ai componenti dell'O.d.V. ([odv.praesidium@praesidiumspa.it](mailto:odv.praesidium@praesidiumspa.it)) o ricorrere alla segnalazione esterna verso ANAC.

La Società adotta ogni misura necessaria e ragionevole per assicurare la riservatezza del segnalante, segnalato, altri soggetti coinvolti o delle informazioni e dati contenuti nella documentazione presentata.

## 7.2 Canale di segnalazione esterna

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate verso l'ANAC in forma scritta, tramite la piattaforma informatica, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale dedicati, messi a disposizione e pubblicati sul sito dell'autorità secondo le linee guida dalla medesima autorità predisposte.

I soggetti SEGNALANTI possono effettuare una segnalazione esterna e beneficeranno delle garanzie di tutela e sistemi di protezione previsti dalla legge se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto whistleblowing;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## 7.3 Tutela dei soggetti SEGNALANTI e divieto di atti ritorsivi

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. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano poste in essere in ragione della segnalazione costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro,
- la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

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.

## **8. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **8.1 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.

## 8.2 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;
- il tentativo di ostacolare o la commissione di atti diretti ad ostacolare le segnalazioni;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza;

- la volontaria non adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione volontaria di tali procedure non conformi agli articoli 4 e 5 del decreto whistleblowing;
- la volontaria omissione dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- l'utilizzo improprio e l'intenzionale strumentalizzazione della segnalazione;
- l'abuso dello strumento della segnalazione, realizzato attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto segnalato e/o della Società.

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.

### 8.3 Sanzioni nei confronti del personale dirigente

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti si dovrà informare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

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 o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- 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;
- l'utilizzo improprio e l'intenzionale strumentalizzazione della segnalazione;
- l'abuso dello strumento della segnalazione, realizzato attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto segnalato e/o della Società;
- il compimento o il tentativo di atti di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione, 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.

### 8.4 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.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce violazioni:

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



- • 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;
- • l'utilizzo improprio e l'intenzionale strumentalizzazione della segnalazione;
- • l'abuso dello strumento della segnalazione, realizzato attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto segnalato e/o della Società;
- • il 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 e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

## 8.5 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.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce violazioni:

- • la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- • il mancato rispetto delle norme di cui al Modello;
- • 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;
- • l'abuso dello strumento della segnalazione, realizzato attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto segnalato e/o della Società;
- • Il 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 e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

## 8.6 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.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce violazioni:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- il mancato rispetto delle norme di cui al Modello;
- 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;
- l'abuso dello strumento della segnalazione, realizzato attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto segnalato e/o della Società.

## 8.7 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.