

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

PRAESIDIUM S.p.A.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione Praesidium
In data 18 Marzo 2025

ABSTRACT

INDICE DELLE REVISIONI

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE PRINCIPALI MODIFICHE
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
6.0	18/03/2025	Sesta Emissione

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	5
3.1	Composizione del Modello.....	5
3.2	Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del Modello	6
4.	IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI.....	7
4.1	I principi del Sistema dei Controlli Interno	7
4.2	Struttura modulare del sistema dei controlli.....	7
5.	L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO.....	8
5.1	Premessa metodologica	8
5.2	I processi sensibili e l'esposizione ai reati presupposto	8
6.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO	9
6.1	Generalità	9
6.2	Nomina e composizione.....	10
6.4	I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo	10
6.7	Obbligo di riservatezza	11
7.	WHISTLEBLOWING	11
7.1	Canale di segnalazione interna	12
7.2	Canale di segnalazione esterna	13
7.3	Tutela dei soggetti Segnalanti e divieto di atti ritorsivi	14
8.	IL SISTEMA DISCIPLINARE	15
8.1	Finalità del sistema disciplinare	15
8.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti subordinati.....	15
8.3	Sanzioni nei confronti del personale dirigente.....	17
8.4	Misure nei confronti degli Amministratori.....	18
8.5	Misure nei confronti dei sindaci	19
8.6	Misure nei confronti di altri destinatari	19
8.7	Ulteriori misure.....	20
9.	FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.1	Formazione del personale	Errore. Il segnalibro non è definito.

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 (1.000), le sanzioni pecuniarie vanno da un minimo di 25.823,00 euro ad un massimo di circa 1.549.360,00 euro.

In base all'art. 11 del Decreto, il Giudice, preliminarmente, dovrà determinare il numero delle quote tenendo conto di alcuni elementi: la gravità del fatto; il grado di responsabilità dell'ente; le attività svolte per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto; le attività svolte per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Successivamente il giudice passerà alla determinazione dell'importo della quota tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, in modo da assicurare l'efficacia della sanzione.

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. A differenza della sanzione pecuniaria, che si applica sempre, le sanzioni interdittive trovano applicazione in quanto espressamente previste dalla legge ed a condizione che ricorra almeno una delle condizioni richiamate dall'art. 13, cioè: l'ente deve aver tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti che si trovino in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; o in caso di reiterazione degli illeciti. Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Il giudice nel determinare il tipo di sanzione e la durata deve tener conto: della gravità del fatto, della responsabilità dell'ente, dell'attività volta alla prevenzione o attenuazione delle conseguenze, nonché della idoneità delle singole sanzioni a prevenire gli illeciti del tipo commesso.

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 Solutions. 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 di Federmanager che offre soluzioni e servizi per il sistema e per le società operative controllate da Federmanager, tra cui la stessa Praesidium) per 90% delle azioni e ASSIDAI (Fondo di Assistenza senza fini di lucro per dirigenti, quadri, consulenti e loro familiari) per il 10%.

Praesidium è specializzata nello studio, nella progettazione e nella gestione di programmi assicurativi individuali e/o collettivi, nonché programmi di welfare aziendale e individuale dedicati alle categorie di dirigenti, quadri, professional, pensionati e alle loro famiglie. La filosofia di Praesidium è quella di dare alla propria clientela il meglio dei servizi e dei prodotti, personalizzando la gestione del rischio e dei programmi assicurativi, affinché tutto sia calibrato sulle specifiche esigenze. Forte di una profonda conoscenza del mercato e di una professionalità conquistata sul campo, Praesidium è dal 2005 all'ascolto e al servizio della categoria 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.

Nel 2024 la Società ha ottenuto la certificazione per la UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere. La struttura organizzativa della società è articolata secondo quanto riportato sul Funzionigramma e Organigramma.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE CONTROLLO E GESTIONE

3.1 Composizione del Modello

Il modello di organizzazione e gestione di Praesidium S.p.A., è ispirato alle Linee Guida di AIBA (Associazione Italiana Broker di Assicurazione) e di Confindustria sia per la sua struttura sia per i principi di esposizione al Rischio e le principali misure di prevenzione e controllo. La costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, ispirata a dette linee guida, è stata dichiarata idonea dal Ministero della Giustizia. Il Modello 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, con delibera del C.d.A. del 25 ottobre 2013, 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 delle proprie risorse dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte delle proprie categorie di amministratori/trici, dipendenti, collaboratori/trici 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/e coloro che operano in nome e per conto della Società ad una cultura di impresa improntata alla legalità e determinare in essi/e 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), alle categorie di dipendenti, collaboratori/trici, consulenti, fornitori, partners e, più in generale, a coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività sensibili per conto o nell'interesse della Società (di seguito "Destinatari").

4. IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

4.1 I principi del Sistema dei Controlli Interno

Così come definito dalle Linee Guida AIBA e 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 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 (ove possibile);
- attribuzione di poteri autorizzativi (deleghe e procure) coerenti con l'organizzazione aziendale al fine di evitare l'attribuzione di poteri illimitati e definire chiara conoscibilità all'interno e all'esterno dell'organizzazione dei poteri e delle responsabilità.

4.2 Struttura modulare del sistema dei controlli

La Società ha adottato un sistema di controllo modulato su livelli diversi.

Controlli di primo livello cosiddetti "di linea" che sono svolti dalle figure responsabili di funzione o mediante ricorso a figure professionali esterne; rientrano tra questi: i momenti di verifica e controllo definiti dalle procedure operative aziendali oltre alle verifiche interne sul rispetto dei processi operativi. Controlli di secondo o terzo livello diretti normalmente al monitoraggio del processo di controllo di gestione e controllo di rischi. Tali controlli sono affidati a funzioni autonome, indipendenti e distinte da quelle operative che concorrono alla definizione delle politiche di governo e del processo di gestione dei rischi (individuazione, valutazione e controllo). Rientrano tra questi, ad esempio, il controllo di gestione e le attività di Vigilanza interna o audit condotti dall'Ente di certificazione.

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 risorse dipendenti legate 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 e l'esposizione ai reati presupposto

In considerazione delle attività svolte dalla Società, si considerano come principalmente rilevanti i seguenti 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 (art.24).
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art.24bis).
- Delitti di criminalità organizzata e terrorismo (art. 24-ter e art. 25 quater).
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art.25).
- Reati societari (art. 25 ter).
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies).
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies).

- Reati si indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dal contante (art.25 octies 1).
- Reati commessi in violazione della Legge sul diritto d'autore (art. 25 novies).
- Induzione a rendere false dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies).
- Reati ambientali (art. 25 undecies).
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies).

La Società non risulta significativamente esposta al rischio di commissione dei reati di:

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25quater 1).
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25duodecies).
- Frodi sportive (art. 25quaterdecies).
- Abusi di mercato (art. 25sexies).
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis).
- Delitti contro l'industria e il commercio (art.25bis 1).
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25quinquies).
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25terdecies).
- Contrabbando (art.25 sexiesdecies).
- Delitti contro il patrimonio culturale (art.25septies decies)
- Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazioni e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25duodevicies).
- Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

6.1 Generalità

Il decreto legislativo annovera all'art. 6, tra le condizioni al concorrere delle quali l'Ente non risponde per eventuali reati presupposto commessi al suo interno, l'aver affidato ad un Organismo dell'ente 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.

In conformità a tale prescrizione, la Società è dotata di un Organismo di Vigilanza di natura collegiale e nominato direttamente dall'organo amministrativo.

La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'O.d.V. costituisce elemento essenziale per l'esimente prevista dal Decreto.

6.2 Nomina e composizione

L'O.d.V. è un organo di natura collegiale. I/le componenti dell'O.d.V. sono scelti/e tra persone qualificate e dotate 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.

I/le componenti dell'O.d.V. sono nominati/e dall'organo amministrativo con delibera in cui vengono indicati i compiti e i poteri dell'O.d.V., la durata dell'incarico ed il compenso spettante a ciascun/ciascuna componente, nonché il budget attribuito all'Organismo nominato. La delibera di nomina è comunicata tempestivamente mediante adeguati mezzi di comunicazione.

6.4 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/le sue componenti siano privi/e, 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 Linee Guida 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/le componenti dell'O.d.V. sono scelti/e tra persone qualificate e dotate 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 descritta.

6.7 Obbligo di riservatezza

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

I/le componenti dell'O.d.V. assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli/alle stessi/e 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 persone non autorizzate. 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/delle componenti 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 componente dell'O.d.V.

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, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (di seguito Decreto whistleblowing).

La facoltà di segnalare – anche in forma anonima - è data ai dipendenti e componenti degli organi sociali, ai/alle collaboratori/trici 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 Segnalanti) in relazione a condotte illecite nel contesto lavorativo.

I/le 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 di segnalazione, l'oggetto ed i/le destinatari/rie delle stesse nonché i ruoli e le responsabilità sono definiti nella Procedura Whistleblowing (PR. N.10). Le istruzioni operative sono inoltre pubblicate 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/alle Segnalanti.

La risorsa Responsabile IT viene identificata quale risorsa “Responsabile del Canale di Segnalazione”. La risorsa Responsabile IT è dedicata alla gestione delle segnalazioni interne e l'incarico è gestito in piena autonomia anche tramite apposito budget dedicato. Ha la responsabilità di raccogliere le segnalazioni, effettuare l'esame preliminare e approfondito delle stesse, dare riscontro alla persona segnalata, dare seguito alla segnalazione con le azioni ritenute opportune,

assicurare la riservatezza delle persone Segnalante, Segnalato, Facilitatore e dei documenti relativi alla segnalazione.

Le segnalazioni **scritte** sono effettuate attraverso:

- Web app MyWhistleblowing raggiungibile via web all'indirizzo <https://www.praesidiumspa.it/whistleblowing/>, oppure direttamente al seguente link: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/praesidium>.
- posta ordinaria indirizzata a Praesidium - Responsabile del Canale di Segnalazione - via Ravenna 14 – 00161, Roma con dicitura “RISERVATA”

Le segnalazioni **orali** sono effettuate attraverso:

- Web app MyWhistleblowing raggiungibile via web all'indirizzo <https://www.praesidiumspa.it/whistleblowing/>, oppure direttamente al seguente link: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/praesidium>.
- interlocuzione orale su richiesta della persona Segnalante, con la persona Responsabile del Canale di Segnalazione presentata attraverso Web app MyWhistleblowing raggiungibile via web all'indirizzo <https://www.praesidiumspa.it/whistleblowing/>, oppure direttamente al seguente link: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/praesidium>.

Nel caso in cui la segnalazione abbia come soggetto Segnalato o come coinvolto nei fatti il Responsabile del Canale di Segnalazione 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/le componenti dell'O.d.V. tramite apposita mail odv.praesidium@praesidiumspa.it.

Nel caso in cui la segnalazione venga effettuata dal Responsabile del Canale di Segnalazione, come persona Segnalante, la stessa sarà effettuata ai componenti dell'O.d.V. (odv.praesidium@praesidiumspa.it) o ricorrere alla segnalazione esterna verso ANAC.

La Società adotta ogni misura necessaria e ragionevole per assicurare la riservatezza delle persone 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/le 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/delle Segnalanti e divieto di atti ritorsivi

Nei confronti della persona 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 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 le proprie risorse 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 delle risorse dipendenti 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/della lavoratore/trice, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del/della lavoratore/trice;
- 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 risorse 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 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.

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 le risorse dirigenti dovessero incorrere comporteranno soprattutto provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

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/delle componenti 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.

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/delle componenti 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/della sindaco/a coinvolto/a).

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/altre destinatari/destinatari

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto della Società. e da parte di altri/altre destinatari/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/della segnalato/a 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.