

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 1	di 51

# PROMETEO S.p.A.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D. Lgs. 231/2001

### *PARTE GENERALE*

<b>Nr. Rev.</b>	<b>Descrizione modifiche</b>	<b>Data</b>
0	Prima emissione	10/12/2015
1	Aggiornamento del Modello 231 per l'entrata in vigore di nuovi reati presupposto (Istigazione alla corruzione tra privati, Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, Razzismo e xenofobia), inseriti nel D. Lgs. 231/2001 dopo la prima emissione del Modello, per la modifica di reati già presenti e per l'armonizzazione con il Modello 231 del Gruppo Estra	10/7/2018

2	<p>Aggiornamento del Modello 231 per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- reato di traffico di influenze illecite di cui all'art. 346 bis c.p., introdotto tra i reati richiamati dall'art. 25 del D.Lgs. 231/2001 dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3.</li> <li>- reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui al nuovo art. 25-quaterdecies del D.lgs. 231/2001 introdotto dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39;</li> <li>- reato di ostacolo e di false dichiarazioni alle Authority incaricate di vigilare sulla sicurezza informatica inserito nell'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001 dal Decreto Legge n. 105/2019 (c.d. "Decreto Cybersecurity"), convertito dalla la Legge 18 novembre 2019, n. 133;</li> <li>- reati tributari, introdotti nel nuovo art. 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001 dalla Legge 19 dicembre 2019 n.157;</li> <li>- Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75, avente ad oggetto l'attuazione della direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF).</li> </ul>	10/6/2021
3	<p>Modifiche Protocollo Specialistico (paragrafo 3 "Consulenze e collaborazioni esterne") a seguito dell'Ods di Estra S.p.A. n. 17 del 01.10.2021 Prot. 822 avente ad oggetto le "modalità operative affidamento incarichi a consulenti e professionisti", recepito dal CdA di Prometeo S.p.A. in data 14.10.2021.</p>	25/11/2021
4	<p>Aggiornamento del Modello 231 per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- modifiche introdotte dalla Legge 28 marzo 2022, n. 25 su alcune fattispecie richiamate dall'art. 24 del Decreto (cfr. artt. 316-bis, 316-ter e 640-bis c.p.);</li> <li>- modifiche introdotte dalla Legge 23 dicembre 2021, n. 238 su alcune fattispecie richiamate dall'art. 24-bis del Decreto (cfr. artt. 615-quater, 615-quinquies, 617-quinquies c.p.);</li> <li>- modifiche introdotte dalla Legge 23 dicembre 2021, n. 238 su alcune fattispecie richiamate dall'art. 25-quinquies del Decreto (cfr. artt. 600-quater, 609-quater, 609-quinquies,</li> </ul>	04/10/2023

	<p>609-undecies c.p.);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- modifiche introdotte dalla Legge 23 dicembre 2021, n. 238 su alcune fattispecie richiamate dall'art. 25-sexies del Decreto (cfr. artt. 184 e 185 TUF);</li> <li>- modifiche introdotte dalla Legge 28 maggio 2021, n. 76 sulle fattispecie richiamate dall'art. 25-septies (cfr. artt. 589 e 590 c.p.);</li> <li>- modifiche introdotte dal D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 1951 su alcune fattispecie richiamate dall'art. 25-octies del Decreto (cfr. artt. 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 c.p.);</li> <li>- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti di cui al nuovo art. 25-octies.1 del Decreto, introdotto dal D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184;</li> <li>- modifiche introdotte dal D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 196 su fattispecie richiamata dall'art. 25-undecies del Decreto (cfr. art. 256 D.Lgs. 152/2006);</li> <li>- delitti contro il patrimonio culturale di cui al nuovo art. 25-septiesdecies del Decreto, introdotto dalla legge 9 marzo 2022, n. 22;</li> <li>- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici di cui al nuovo art. 25-duodevicies del Decreto, introdotto dalla legge 9 marzo 2022, n. 22.</li> </ul>	
5	<p>Aggiornamento del Modello 231 per il recepimento del sistema di segnalazione whistleblowing adottato in ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24.</p>	20/03/2024

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 4	di 51

## 1. **INDICE**

1. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	7
1.1. Obiettivi e struttura del Modello .....	7
1.2. Struttura del Modello .....	8
1.3. Variazione e aggiornamenti del Modello Organizzativo.....	9
1.4. Destinatari del Modello .....	9
1.5. Efficacia del Modello di fronte a terzi .....	10
2. QUADRO NORMATIVO .....	11
2.1. Requisiti per l’insorgenza della responsabilità amministrativa degli enti .....	11
2.2. Fattispecie di reato .....	13
2.3. Apparato sanzionatorio .....	14
2.4. Delitti tentati.....	15
2.5. L’interesse o il vantaggio per gli enti .....	15
2.6. L’esonero da responsabilità .....	16
2.7. Sindacato di idoneità.....	18
3. FUNZIONI DEL MODELLO E PRINCIPI ISPIRATORI .....	18
3.1. La funzione del Modello.....	18
3.2. Principi cardine del Modello .....	19
4. LA COSTRUZIONE OPERATIVA DEL MODELLO .....	20
5. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI .....	21
5.1. Premessa .....	21
5.2. Step operativi .....	22
5.3. Modalità e criteri adottati.....	22
6. LA STRUTTURA SOCIETARIA .....	23
6.1. Il profilo dell’azienda.....	23
6.2. Il sistema di governo .....	23
6.3. La struttura organizzativa e funzionale.....	24
7. CODICE ETICO.....	24
8. Organismo di Vigilanza.....	24
8.1. Composizione e Durata .....	25
8.2. Requisiti di indipendenza .....	25

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 5	di 51

8.3	Requisiti di onorabilità .....	26
8.4	Cessazione dalla carica.....	27
8.5	Compiti, poteri e mezzi .....	28
8.6	Poteri di accesso .....	31
8.7	Raccolta e conservazione delle informazioni.....	32
8.8	Obblighi di riservatezza .....	32
8.9	Regolamento di funzionamento .....	33
9.	Flussi informativi .....	33
9.1	Flussi informativi dall’Organismo di Vigilanza verso i vertici societari .....	33
	Segnalazione dai dipendenti all’Organismo di Vigilanza .....	34
9.2	Nomina “referenti” dell’Organismo di vigilanza verso i vertici societari.....	34
9.3	Flussi informativi dai “referenti” dell’Organismo di vigilanza .....	35
	<i>9.3.1 Flussi informativi generali</i> .....	35
	<i>9.3.2 Flussi informativi specifici</i> .....	36
9.5.	Segnalazioni whistleblowing .....	37
10.	SISTEMA DISCIPLINARE .....	39
10.1.	Premessa .....	39
10. 2	Illeciti disciplinari.....	40
10. 3	Sanzioni, destinatari e modalità operative .....	41
	<i>10.3.1. Sanzioni</i> .....	41
	<i>10.3.2. Destinatari</i> .....	42
	<i>10.3.3. Modalità Operative</i> .....	43
10. 4	Sanzioni nei confronti di CdA, Amministratori e Sindaci .....	43
10. 5	Sanzioni nei confronti dei dipendenti .....	44
10. 6	Sanzioni nei confronti dei terzi destinatari .....	45
10. 7	Sanzioni nei confronti di un membro dell’OdV.....	46
10. 7	Sanzioni nei confronti di Società infragruppo.....	47
10.8	Violazioni del sistema whistleblowing .....	47
10. 9	Tabella riepilogativa .....	49
11.	LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	49
11.1	Formazione dei dipendenti .....	49

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 6	di 51

11.1.1. <i>La comunicazione iniziale</i> .....	50
11.1.2. <i>La formazione</i> .....	50
11.2 <i>Informazione delle risorse esterne (Consulenti/Partner/Clienti/Fornitori e altri Collaboratori)</i> .....	51

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 7	di 51

## **1. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

### **1.1. Obiettivi e struttura del Modello**

PROMETEO S.p.A., al fine di garantire sempre condizioni di correttezza e trasparenza dal punto di vista etico e normativo, ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in grado di sovrintendere alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Nel definire il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” la Società ha adottato un approccio progettuale che consente di utilizzare e integrare in tale Modello, le regole attualmente esistenti.

Tale approccio:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l’effettuazione dei controlli;
- rende disponibile in tempi brevi un’integrazione all’impianto normativo e metodologico da diffondere all’interno della struttura aziendale, che potrà comunque essere perfezionato nel tempo;
- permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle “aree sensibili”.

PROMETEO S.p.A. ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.

In particolare, attraverso l’adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell’ambito di “attività sensibili” (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 8	di 51

disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;

- 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 trarne vantaggio sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa vigente, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti all'interno di PROMETEO S.p.A., in quanto in parte già idonei a ridurre i rischi di commissione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quindi anche quelli previsti dal Decreto.

## **1.2. Struttura del Modello**

Allo scopo di attribuire un margine di dinamicità collegato alla possibile evoluzione della normativa, il Modello è stato strutturato nel modo seguente:

- 1) parte generale: individuazione delle misure di carattere generale valide per tutta l'azienda e per tutte le aree ed attività, indipendentemente dal grado di rischiosità accertato; si tratta della definizione di linee guida, che la Società pone come riferimento per la gestione dei propri affari e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose;
- 2) parti speciali, riferite alle singole categorie di "reato presupposto", che includono:
  - elencazione dei reati previsti nel decreto;
  - individuazione delle aree che si presentano a rischio di reato;
  - identificazione delle regole di condotta generali e specifiche relative alla prevenzione del rischio di commissione dei reati individuati nel decreto.
- 3) protocolli specialistici;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 9	di 51

- 4) quadro dei flussi informativi;
- 5) codice etico;
- 6) matrici dei rischi.

Tutti i documenti sopra menzionati costituiscono, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello e mirano a rendere operative ed applicabili le linee generali e le regole di condotta contenute nella parte generale e nelle parti speciali.

### **1.3. Variazione e aggiornamenti del Modello Organizzativo**

Saranno sottoposte all'approvazione dell'Organo Amministrativo tutte le modifiche "sostanziali" del Modello. A titolo esemplificativo e non esaustivo saranno rimesse alla competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo:

- la revisione del Modello a seguito di nuove previsioni normative;
- variazioni sostanziali nei presidi contenuti nelle parti speciali e nei protocolli;
- variazioni nel regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- variazioni nel sistema disciplinare;
- variazioni nella regolamentazione dei flussi informativi.

L'aggiornamento del Modello deve essere effettuato in forma ciclica e continuativa e il compito di disporre e porre in essere formalmente l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello è attribuito al Consiglio di Amministrazione.

### **1.4. Destinatari del Modello**

In base alle indicazioni contenute nel Decreto sono identificati come destinatari principali del Modello, in relazione alla loro capacità di agire e ai poteri riconosciuti:

- **soggetti apicali:** soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo sulla stessa;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 10	di 51

- **soggetti sottoposti:** soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali;
- **soggetti terzi alla società,** diversi da quelli individuati nei punti precedenti, nell'ambito delle relazioni di lavoro e/o d'affari instaurate con la Società.

È fatto obbligo agli Amministratori e a tutto il personale di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni che compongono il presente Modello organizzativo, di gestione e controllo.

### **1.5. Efficacia del Modello di fronte a terzi**

PROMETEO S.p.A. si impegna a dare adeguata diffusione al Modello in modo da:

- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, soprattutto nell'ambito delle attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un comportamento illecito perseguibile a norma di legge e passibile di sanzioni anche nei confronti dell'azienda;
- evidenziare che comportamenti illeciti sono decisamente condannati in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui la Società intende attenersi nella conduzione dei propri affari.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descritto nel presente documento entra in vigore con la sua approvazione e da quel momento assume natura formale e sostanziale di "regolamento interno" e come tale ha efficacia cogente. Eventuali violazioni delle norme di comportamento disciplinate nel Modello e/o nelle procedure/regolamenti/policy allo stesso collegate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e illecito disciplinare. L'applicazione di sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di un "regolamento interno", prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Il dipendente che incorra in una violazione delle norme di condotta prescritte dal presente Modello Organizzativo è soggetto ad azione disciplinare. I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono adottati in ottemperanza al principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa e in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 11	di 51

nel nostro ordinamento giuridico e alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, nella parte generale, è inoltre divulgato all'esterno tramite il sito internet di PROMETEO S.p.A.

## **2. QUADRO NORMATIVO**

Il Legislatore ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli Enti dipendente dal reato posto in essere dalla persona fisica che ha materialmente commesso l'illecito nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo.

In altri termini, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati agli artt. 24 e seguenti del Decreto, alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto criminoso si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi previsti dal Decreto – anche la responsabilità amministrativa della Società.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del Decreto, i soggetti destinatari della normativa in commento sono:

- gli enti forniti di personalità giuridica;
- le società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ne sono invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

### **2.1. Requisiti per l'insorgenza della responsabilità amministrativa degli enti**

Gli Enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati analiticamente indicati dal Legislatore nel decreto legislativo in commento, qualora sussista il contemporaneo concretizzarsi di tre requisiti:

#### 1) Requisito soggettivo

I reati devono essere stati perpetrati da:

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<b>1. PARTE GENERALE</b>	Pag. 12	di 51

- a) soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (cosiddetti "**soggetti in posizione apicale**" o "**vertici**");
- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti "**soggetti sottoposti**").

La distinzione tra le categorie di soggetti, apicali e sottoposti, riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva – come meglio esplicitato *infra* - una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente.

### 2) Requisito finalistico

Ai fini dell'imputazione della responsabilità amministrativa dell'Ente, **il reato deve essere commesso dai soggetti indicati sub lett. a) o b) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.**

Conseguentemente, laddove la persona fisica abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, deve ritenersi esclusa la responsabilità dell'Ente, posto che l'assenza del criterio oggettivo dell'"interesse" o del "vantaggio" dell'Ente è indice della mancanza di collegamento finalistico dell'azione della persona fisica con l'organizzazione d'impresa.

### 3) Requisito oggettivo

La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del Decreto **non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati** nel capo I, sezione III, agli articoli 24, 24 *bis*, 24 *ter*, 25, 25 *bis*, 25 *bis*-1, 25 *ter*, 25 *quater*, 25 *quater*-1, 25 *quinquies*, 25 *sexies*, 25 *septies*, 25 *octies*, 25 *octies*.1, 25 *novies*, 25 *decies*, 25 *undecies*, 25 *duodecies*, 25 *terdecies*, 25 *quaterdecies*, 25 *quinquiesdecies*, 25 *sexiesdecies*, 25 *septiesdecies*, 25 *duodevicies* del Decreto (cosiddetti "reati-presupposto").

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 13	di 51

## 2.2. Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D. Lgs. 231/2001 - al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente/Società sono espressamente elencate dal Legislatore e sono comprese nelle seguenti categorie:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24, D. Lgs. 231/01);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*, D. Lgs. 231/01);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*, D. Lgs. 231/01);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25, D. Lgs. 231/01);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*, D. Lgs. 231/01);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis-1*, D. Lgs. n. 231/01);
- reati societari (art. 25 *ter*, D. Lgs. n. 231/01);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*, D. Lgs. n. 231/01);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater-1*, D. Lgs. n. 231/01);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*, D. Lgs. n. 231/01);
- abusi di mercato (art. 25 *sexies*, D. Lgs. n. 231/01);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*, D. Lgs. 231/01);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*, D. Lgs. 231/01);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies.1*, D. Lgs. 231/01);
- delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25 *novies*, D. Lgs. 231/01);

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 14	di 51

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*, D. Lgs. 231/01);
- reati ambientali (art. 25 *undecies*, D. Lgs. 231/01);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*, D. Lgs. 231/01);
- razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*, D. Lgs. 231/01);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* D. Lgs. 231/01);
- reati tributari (art. 25 *quingiesdecies* D. Lgs. 231/01);
- contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* D. Lgs. 231/01); reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, articolo 10);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*, D. Lgs. 231/01);
- riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*, D. Lgs. 231/01).

### **2.3. Apparato sanzionatorio**

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria applicata per quote (da un minimo di € 258,00 fino ad un massimo di € 1.549,00 ciascuna) fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 15	di 51

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (solo in caso di applicazione all'Ente di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente abbia tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

#### **2.4. Delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I, sezione III, del D. Lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*duodecies*), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

#### **2.5. L'interesse o il vantaggio per gli enti**

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 16	di 51

realizzata nell'*interesse* o *a vantaggio* di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'*interesse* dell'ente. Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il decreto attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo "oggettivo" riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore). Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica "ex ante", viceversa quella sul "vantaggio" che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica "ex post" dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa. Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico. Con il comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs. n. 231 sopra citato, si delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett. a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *"l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo"*. Se, quindi il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, l'ente sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'ente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

## **2.6. L'esonero da responsabilità**

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 17	di 51

- a) 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 quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione e di Gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di Organizzazione e di Gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, alle seguenti esigenze:

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

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, la Società non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso la responsabilità è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. I Modelli di Organizzazione e di Gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 18	di 51

associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati (art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/2001).

### **2.7. Sindacato di idoneità**

È opportuno in ogni caso precisare che l'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al Giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società;
- il sindacato di idoneità sui Modelli organizzativi adottati.

PROMETEO S.p.A. intende conformarsi alla disciplina dettata dal Decreto Legislativo n. 231/2001 con l'obiettivo di prevenire la commissione di tutti i reati e di dotarsi di un Modello idoneo allo scopo di prevenire gli stessi reati.

Il Modello è stato elaborato in conformità a:

- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 e nella Relazione di accompagnamento;
- le Linee Guida di Confindustria e il *Position Paper* dell'AIIA;
- gli orientamenti giurisprudenziali.

## **3. FUNZIONI DEL MODELLO E PRINCIPI ISPIRATORI**

### **3.1. La funzione del Modello**

Il Modello intende configurare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo n. 231/2001. In particolare, l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione in un efficace sistema di controlli, si propone di:

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 19	di 51

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di PROMETEO S.p.A. pienamente consapevoli dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da PROMETEO S.p.A., in quanto (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 etico - sociali cui PROMETEO S.p.A. intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei Dipendenti, Organi aziendali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in altre parole, del Modello organizzativo adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire i reati.

### **3.2. Principi cardine del Modello**

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio;
- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 ed in particolare:
  - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza interno del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001;
  - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 20	di 51

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
  - ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
  - nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
  - i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
  - il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione;
  - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

#### **4. LA COSTRUZIONE OPERATIVA DEL MODELLO**

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 ed ispirate, alle norme in esso contenute e alle Linee Guida di Confindustria.

Sebbene l'adozione del presente MOG costituisca una "facoltà" dell'azienda e non un obbligo, PROMETEO S.p.A. ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per migliorare la sua efficienza organizzativa.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

**1) "Rilevazione dello scenario":** esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, organigrammi, deleghe, procure etc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale mirate all'individuazione e comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi. Obiettivo di

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 21	di 51

questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i reati. Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità.

**2) "Gap analysis":** sulla base dello scenario rilevato, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, sono state individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. 231/01.

## **5. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI**

### **5.1. Premessa**

Per l'individuazione delle aree sensibili si è proceduto con un approccio per funzione aziendale ed i relativi processi, analizzando compiutamente e tramite apposite interviste condotte con i relativi responsabili, ciascuna funzione aziendale, enfatizzandone le casistiche di reato potenzialmente più verosimili, in modo da ricavarne l'allocazione dei potenziali rischi di commissione dei reati rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001. Nell'ambito di questo procedimento di analisi si è posta attenzione anche alla disamina del ruolo e delle attività compiute da soggetti esterni alla Società e legati a questa da rapporti di collaborazione, come i fornitori di servizi, i partners commerciali ed altri collaboratori esterni. La mappatura così condotta ha consentito l'individuazione delle aree di rischio, vale a dire delle attività - all'interno di ciascuna funzione aziendale - potenzialmente idonee sul piano concreto, ad integrare una delle casistiche di reato previste dal D.lgs. 231/2001. Sono stati analizzati sia i processi e le attività direttamente soggette ai reati ma anche tutti i processi/attività a ciò strumentali. Ad esempio, per le ipotesi corruttive, si è scelto di analizzare il rischio sui processi e persone che possono entrare in contatto con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e anche su tutte le altre funzioni aziendali coinvolte in processi che possono apprestare altre attività strumentali alla condotta corruttiva.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 22	di 51

## **5.2. Step operativi**

Il metodo utilizzato per la realizzazione dell'Analisi dei rischi e le varie fasi di lavoro possono essere così descritte:

- a) raccolta ed esame della documentazione fornita dall'azienda;
- b) interviste con i responsabili delle aree e dei processi primari;
- c) prima stima del livello di rischio delle attività e/o dei processi critici;
- d) precisazioni, approfondimenti, verifica e condivisione delle risultanze;
- e) parametrizzazione ed attribuzione del livello di rischio;
- f) presentazione dei risultati all'AD;
- g) decisioni e implementazione delle misure di miglioramento da attuare;
- h) presentazione dei risultati ed approvazione.

## **5.3. Modalità e criteri adottati**

Per determinare il valore del rischio associato alla commissione degli illeciti di cui al D.lgs. 231, seppure in forma qualitativa, si è considerato il prodotto tra la probabilità di accadimento del reato stesso e l'entità del danno provocato dalla sua commissione.

I fattori utilizzati per la valutazione della probabilità sono:

- frequenza;
- incidenza economica dell'attività;
- fattibilità tecnica.

La valutazione dell'impatto è stata effettuata sulla base delle sanzioni, pecuniarie ed interdittive, attribuite a ciascun reato nel D. Lgs. 231/2001.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 23	di 51

Dal prodotto della probabilità e dell'impatto è stata individuata l'esposizione al rischio.

In seguito, sono stati valutati i presidi esistenti, in termini di sistema organizzativo, tracciabilità del processo, procedure/regolamenti, permettendo così di valutare il rischio residuo.

## **6. LA STRUTTURA SOCIETARIA**

### **6.1. Il profilo dell'azienda**

PROMETEO S.p.A. fa parte del gruppo ESTRA. La maggioranza delle azioni è detenuta dalla società Estra Energie S.r.l. La sua attività è la vendita di gas naturale ed energia elettrica.

### **6.2. Il sistema di governo**

Il sistema di amministrazione e controllo di PROMETEO S.p.A. è articolato secondo il modello tradizionale.

#### Assemblea dei soci

Le norme di funzionamento di tale organo sono disciplinate dalla Legge e dallo Statuto Sociale. L'Assemblea è competente a deliberare in ordine alle materie previste dalla Legge e dallo Statuto Sociale.

#### Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea dei Soci.

#### Amministratore Delegato

I poteri dell'Amministratore Delegato sono specificati nella delega del Consiglio di Amministrazione a cui si rimanda per dettagli.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 24	di 51

### 6.3. La struttura organizzativa e funzionale

La struttura organizzativa e funzionale della Società è definita nel documento denominato “Struttura, Organizzazione e Funzioni”, che costituisce a tutti gli effetti parte integrante del presente Modello. Alcune attività aziendali sono esternalizzate; i rapporti con le società che svolgono tali attività sono definiti tramite specifico contratto di *service*.

## 7. CODICE ETICO

Il Codice Etico è un documento ufficiale adottato dell’Organo Amministrativo di PROMETEO S.p.A., contenente l’insieme dei diritti e dei doveri dei soggetti aziendali e delle responsabilità aziendali (principi di comportamento) nei confronti dei soggetti portatori di interesse.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di PROMETEO S.p.A. e viene allegato al presente Modello.

Tutti i soggetti aziendali sono chiamati ad uniformarsi ai comportamenti prescritti dal Codice Etico.

## 8. Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza in modo monocratico ovvero collegiale ed è dotato ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231 del 2001 di **“autonomi poteri di iniziativa e controllo”**.

L’autonomia e l’indipendenza dell’Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento organizzativo, dai requisiti dei componenti e dalle linee di riporto:

- nel contesto della struttura organizzativa l’organismo di Vigilanza si posiziona in staff del Consiglio di Amministrazione;
- ai componenti dell’Organismo di Vigilanza sono richiesti requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità;
- l’Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Per lo svolgimento delle attività operative di competenza ed al fine di consentire la massima adesione al requisito di continuità di azione ed ai compiti di legge, l’Organismo di Vigilanza si avvarrà del personale aziendale ritenuto necessario ed idoneo e/o di professionisti esterni specificatamente individuati.

PROMETEO S.p.A. metterà a disposizione dell’Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie necessarie allo svolgimento delle attività. Eventuali dinieghi del Consiglio di Amministrazione nel

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<b>1. PARTE GENERALE</b>	Pag. 25	di 51

mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza tali risorse dovranno essere adeguatamente motivate in forma scritta.

### 8.1. Composizione e Durata

L'Organismo di Vigilanza è composto da un minimo di due ad un massimo di sette componenti nominati dal Consiglio di Amministrazione.

Dell'Organismo di Vigilanza in ogni caso non faranno parte il datore di lavoro ed i soggetti delegati per la sicurezza.

Il Consiglio di amministrazione, contestualmente alla nomina, fissa la durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, che non potrà essere di durata superiore a tre esercizi e scade con l'approvazione, da parte dell'assemblea, del bilancio relativo all'ultimo esercizio indicato nell'atto di nomina.

Alla scadenza, l'OdV resta in carica fino alla nomina del nuovo OdV (*prorogatio*).

Nel caso in cui il Consiglio abbia deliberato la sostituzione di un componente dell'OdV, secondo quanto previsto al paragrafo successivo, il nuovo membro rimane in carica fino alla scadenza prevista per l'Organismo, anche se alla scadenza residua un periodo inferiore ai tre anni.

### 8.2. Requisiti di indipendenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- a) carica di componente del Consiglio di amministrazione nella società o in società controllate, controllanti, collegate, ancorché non sia dotato di compiti esecutivi;
- b) attività di gestione, anche di fatto, all'interno della società stessa o in società controllanti, controllate e/o collegate o partecipi, anche di fatto, alla società medesima;
- c) relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con: componenti del Consiglio di Amministrazione; persone che rivestono funzioni di rappresentanza o di amministrazione o di direzione della Società; collaboratori della società di revisione;
- d) conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- e) titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- f) essere titolari di deleghe o di procure che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- g) presentare cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 2399 lett. c, c.c. e non possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 2409 septiesdecies, c.c.;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 26	di 51

- h)** aver prestato/ricevuto fideiussione, garanzia, in favore di uno degli amministratori (o del coniuge), ovvero avere con questi ultimi rapporti – estranei all’incarico conferito - di credito o debito<sup>1</sup>.

### 8.3 Requisiti di onorabilità

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli componenti dell’Organismo di Vigilanza:

- a)** le condizioni di cui all’art. 2382 c.c. (interdetto, inabilitato, fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l’incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- b)** la condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento”, in Italia o all’estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs n. 231 del 2001;
- c)** condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

A tal fine, i componenti dell’OdV, all’atto di accettazione della nomina, dovranno presentare un’autocertificazione in cui attestano di non aver riportato condanne e/o sentenze di applicazione della pena su richiesta di parte per delitti non colposi e/o per reati che costituiscono il presupposto della responsabilità dell’ente, anche se per le stesse hanno ottenuto i benefici di legge (sospensione condizionale della pena e non menzione nel casellario giudiziale).

Il CdA, previa condivisione con Internal Audit e DPO, potrà eventualmente richiedere ai componenti dell’OdV, oltre al certificato generale del casellario giudiziale e il certificato dei carichi pendenti di cui agli artt. 24 e 27 D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 (Testo Unico delle disposizioni in materia di casellario giudiziale), la visura delle iscrizioni da parte della persona interessata ai sensi dell’art. 33 del D.P.R. n. 313 del 2002 che consente di visualizzare tutte le iscrizioni, comprese quelle per le quali è prevista la non menzione nel casellario giudiziale. La mancata presentazione, senza giustificato motivo, dei certificati di cui agli artt. 24 e 27 o della visura di cui all’art. 33 D.P.R. n. 313 del 2002 costituisce causa di decadenza dalla carica di componente dell’Organismo di Vigilanza.

---

<sup>1</sup> Cfr. Art. 51, comma 1, n.3, c.p.c. - Astensione del giudice: “Il giudice ha l'obbligo di astenersi (...) 3) se egli stesso o la moglie ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con una delle parti o alcuno dei suoi difensori (...)”.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 27	di 51

#### **8.4 Cessazione dalla carica**

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la cessazione della carica può avvenire esclusivamente per:

- rinuncia;
- revoca;
- decadenza;
- morte.

È compito del Consiglio di Amministrazione provvedere senza ritardo alla sostituzione del componente dell'OdV che ha cessato la carica.

La rinuncia da parte di un componente dell'Organismo è una facoltà esercitabile in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Presidente del Collegio Sindacale, per iscritto.

La revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si considera giusta causa uno dei seguenti atti o fatti:

- mancata o ritardata risposta al Consiglio di Amministrazione in ordine alle eventuali e specifiche richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, qualora la mancanza od il ritardo siano significative e tali da poter creare i presupposti di un'omessa o carente vigilanza sull'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello;
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle specifiche competenze dell'Organismo, in analogia a quanto previsto nei confronti degli Amministratori e Sindaci;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;
- l'assenza ingiustificata alle riunioni dell'Organismo per più di due volte consecutive nel corso di un anno;
- il venire meno i requisiti di autonomia e indipendenza previsti per i componenti dell'Organismo ai sensi di legge e del presente Modello;
- sentenza di condanna nei confronti della Società, ovvero applicazione di pena su richiesta delle parti, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nell'ipotesi in cui risulti dalla motivazione l'"omessa ed insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, così come stabilito dall'articolo 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. 231/2001;
- sentenza di condanna, ovvero applicazione della pena su richiesta delle parti, a carico del singolo componente dell'Organismo per aver commesso uno dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 28	di 51

La decadenza viene sancita nei casi di seguito rappresentati.

Ove vengano meno in relazione ad uno dei componenti dell'Organismo i requisiti di cui ai precedenti paragrafi 6.2. e 6.3., il CdA di PROMETEO S.p.A., esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato, gli altri componenti dell'Organismo ed il Collegio Sindacale, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso il termine indicato senza che la predetta situazione sia cessata, il CdA di PROMETEO S.p.A., deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

Parimenti una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a dodici mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza del componente dell'Organismo, da attuarsi con le modalità sopra definite.

I componenti dell'OdV si ritengono automaticamente decaduti se la Società subisce l'applicazione di una misura cautelare o una sentenza di condanna o di applicazione della pena su richiesta per la violazione della normativa del D.lgs. 231/2001, a seguito di accertata inidoneità/inadeguatezza/non effettività del modello ovvero di omissione o inefficace attività di vigilanza.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca di un componente o di due componenti o di tutti i componenti dell'Organismo, il CdA di PROMETEO S.p.A. deve provvedere senza indugio e, comunque, entro trenta giorni alla loro sostituzione. In caso di rinuncia, decadenza o revoca del Presidente dell'Organismo, la Presidenza è assunta dal componente più anziano, il quale rimane in carica fino alla data della nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

L'Organismo rimane validamente in carica, anche nel caso di cessazione dalla carica di due suoi componenti.

## **8.5 Compiti, poteri e mezzi**

### **COMPITI**

L'Organismo di Vigilanza opera con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- a)** vigilanza sull'effettività del Modello 231, ossia sull'osservanza delle prescrizioni da parte dei destinatari;
- b)** monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
- c)** verifica dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 29	di 51

- d)** analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231 e promozione del necessario aggiornamento;
- e)** approvazione ed attuazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito "Programma di Vigilanza");
- f)** cura dei flussi informativi di competenza con il Consiglio di Amministrazione e con le funzioni aziendali.

È demandato all'Organismo di Vigilanza di definire:

- a)** le risorse necessarie e le modalità operative per svolgere con efficacia le attività al fine di garantire che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza (art. 6 comma 1 lettera d) del D. Lgs. citato);
- b)** i provvedimenti necessari per garantire all'Organismo di Vigilanza ed alle altre risorse di supporto tecnico - operativo i richiesti autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6 comma 1 lettera b) del D. Lgs. citato).

Sotto l'aspetto più operativo sono affidati all'Organismo di Vigilanza di PROMETEO S.p.A. gli incarichi di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea");
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello e verificare la presenza della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere trasmesse obbligatoriamente allo stesso Organismo di Vigilanza;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione prevista dalle procedure aziendali inerenti le attività a rischio reato;
- promuovere le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi del Modello per le diverse tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 30	di 51

L'Organismo di Vigilanza non assume responsabilità diretta per la gestione delle attività a rischio che devono essere oggetto di verifica ed è quindi indipendente dalle Aree, Funzioni e Staff cui fa capo detta responsabilità.

Qualunque problema che possa interferire nelle attività di vigilanza viene comunicato al Presidente e/o all'Amministratore Delegato al fine di risolverlo.

L'Organismo di Vigilanza non ha l'autorità o la responsabilità di cambiare politiche e procedure aziendali, ma di valutarne l'adeguatezza per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel D. Lgs 231/2001. È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza proporre gli aggiornamenti al modello ritenuti necessari per prevenire comportamenti che possano determinare la commissione dei reati, fornendo a tal fine al management raccomandazioni e suggerimenti per rafforzarlo laddove questo risulti essere inadeguato.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque l'autorità e la responsabilità di raccomandare al management gli aggiornamenti del modello e di essere informato prima che una procedura riguardante un'attività ritenuta a rischio venga definita.

## **POTERI**

L'OdV viene dotato dei seguenti **poteri**:

1. facoltà di accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
2. insindacabilità delle attività poste in essere dall'OdV da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto ad esso appunto spetta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del "Modello 231";
3. obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
4. facoltà di richiedere informazioni integrative su aspetti connessi all'applicazione del Modello a tutti i dipendenti e collaboratori;
5. facoltà di partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione in cui si discute del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001, per illustrare la propria relazione annuale. Tale presentazione dovrà avvenire entro e non oltre il 30 aprile di ciascun esercizio;
6. facoltà di proporre al Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato l'applicazione di sanzioni definite nel sistema disciplinare del Modello 231;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 31	di 51

7. facoltà di richiedere al Presidente la convocazione del Consiglio di Amministrazione per riferire allo stesso su eventuali significative violazioni al modello individuate nel corso delle verifiche svolte.

## MEZZI

L'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti mezzi:

1. il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti. L'OdV ha la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico. L'Organismo di Vigilanza dovrà fornire al Consiglio di Amministrazione la rendicontazione analitica delle spese sostenute nell'esercizio precedente;
2. qualora si rendesse necessario l'espletamento di attività aggiuntive rispetto a quanto previsto nel piano annuale, l'OdV potrà richiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione per una revisione dei limiti di spesa;
3. facoltà di avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
4. facoltà di avvalersi di idoneo supporto tecnico - operativo. Ad esso sono demandati i seguenti compiti:
  - a. il supporto per il regolare svolgimento delle riunioni dell'OdV (convocazioni delle riunioni, invio dell'ordine del giorno, predisposizione documentazione per riunione, verbalizzazione);
  - b. l'archiviazione della documentazione relativa all'attività svolta dall'OdV (verbali delle riunioni, flussi informativi ricevuti, carte di lavoro relative alle verifiche svolte, documenti trasmessi agli organi sociali, ecc.);
  - c. altri eventuali compiti che l'Organismo di Vigilanza riterrà opportuno affidare.

Il supporto tecnico – operativo, assicura la riservatezza in merito alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio della sua funzione e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate. In ogni caso, ogni informazione in possesso del supporto tecnico – operativo, è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati.

### 8.6 Poteri di accesso

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

L'Organismo di Vigilanza ha l'autorità di accedere a tutti gli atti aziendali, riservati e non, pertinenti con l'attività di controllo, ed in particolare:

- a) documentazione societaria;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 32	di 51

- b)** documentazione relativa a contratti attivi e passivi;
- c)** informazioni o dati relativi al personale aziendale e più in generale qualunque tipo di informazione o dati aziendali anche se classificati “confidenziale”, fermo rimanendo il rispetto della normativa di legge in materia di “privacy”;
- d)** dati e transazioni in bilancio;
- e)** procedure aziendali;
- f)** piani strategici, budget, previsioni e più in generale piani economico- finanziari a breve, medio, lungo termine.

Nel caso di controlli inerenti la sfera dei dati personali e/o sensibili, l’Organismo di Vigilanza individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza degli stessi.

Per conseguire le proprie finalità l’Organismo di Vigilanza può coordinare la propria attività con quella svolta dal collegio sindacale e dai revisori contabili esterni ed accedere ai risultati da questi ottenuti, utilizzando la relativa documentazione.

L’Organismo di Vigilanza ha l’autorità di accedere fisicamente alle aree che sono oggetto di verifica, intervistando quindi direttamente il personale aziendale e, ove necessario, conducendo accertamenti dell’esistenza di determinate informazioni o del patrimonio aziendale.

### **8.7 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall’Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell’archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all’Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell’Organismo stesso e del responsabile della funzione aziendale cui le informazioni si riferiscono.

### **8.8 Obblighi di riservatezza**

I componenti dell’Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell’esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D. Lgs. 231/01.

I componenti dell’Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello ex D. Lgs. 231/01 - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall’art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei componenti dell’Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 33	di 51

L'inosservanza dei suddetti obblighi integra un'ipotesi di giusta causa di revoca dei componenti dell'Organismo.

### 8.9 Regolamento di funzionamento

L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento. In ogni caso, il Regolamento non può configurare con le disposizioni sull'Organismo di Vigilanza contenute nel presente Modello.

Il Consiglio di Amministrazione prende atto del regolamento approvato dall'organismo di vigilanza.

## 9. Flussi informativi

### 9.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza verso i vertici societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza riporta al Consiglio di Amministrazione le attività svolte secondo le tempistiche specificamente previste nel modello di organizzazione, gestione e controllo e nel suo regolamento di funzionamento.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

- a) continuativa**, nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale informa il Consiglio stesso nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- b) semestrale**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale; a tale proposito viene predisposto uno specifico rapporto semestrale relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- c) immediata**, nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare periodicamente al Consiglio di Amministrazione le seguenti informazioni:

- rendicontazione delle attività svolte nel corso del periodo e dei risultati conseguiti, con la segnalazione di eventuali problematiche emerse;
- necessità di modifiche al modello che si rendono necessarie per cambiamenti organizzativi, per modifiche nelle modalità operative gestionali, per modifiche nel sistema delle deleghe o per adeguamenti normativi;
- su base annuale, un piano di attività previste per l'anno successivo.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 34	di 51

L'OdV dovrà inoltre riferire, al soggetto richiedente, sull'esito degli audit specifici condotti a seguito delle segnalazioni provenienti dal Presidente o dal Collegio Sindacale.

L'OdV può richiedere in qualsiasi momento al Presidente di convocare il Consiglio per riferire su eventuali significative violazioni al modello individuate a seguito delle verifiche svolte, dandone comunicazione anche al Direttore generale.

Il Consiglio di Amministrazione e il Presidente hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV affinché questo possa illustrare l'attività svolta od esprimere pareri in merito all'effettività e adeguatezza del modello, nonché su situazioni specifiche relative all'applicazione dello stesso.

I verbali delle riunioni tenutesi con il Presidente o con il Consiglio di Amministrazione sono custoditi dal supporto tecnico - operativo dell'OdV, oltre che dagli organi interessati.

### **Segnalazione dai dipendenti all'Organismo di Vigilanza**

Ciascun dipendente è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza, a tutela dell'integrità dell'ente, condotte illecite (rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001) o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del codice etico aziendale di cui sia venuto a conoscenza.

L'Organismo di Vigilanza garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Sono predisposti i seguenti canali per effettuare le segnalazioni:

- indirizzo e-mail [organismodivigilanza@estraprometeo.it](mailto:organismodivigilanza@estraprometeo.it) ;
- comunicazione scritta da inviare alla sede legale della Società all'attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza con la dicitura "riservato".

L'Organismo di Vigilanza potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari.

In ogni caso, tali canali di segnalazione sono da considerarsi residuali rispetto ai canali di segnalazione whistleblowing di cui al successivo paragrafo 9.5.

### **9.2 Nomina "referenti" dell'Organismo di vigilanza verso i vertici societari**

Il documento "Quadro sintetico dei flussi informativi", facente parte del presente Modello, individua i soggetti, responsabili o addetti di funzione nella Società, a cui viene assegnato il compito di redigere periodicamente le schede contenenti i flussi informativi generali e specifici e

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 35	di 51

di trasmetterle all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre assegnare ai "referenti OdV" specifici e delimitati compiti in tema di verifica dell'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

### **9.3 Flussi informativi dai "referenti" dell'Organismo di vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei referenti dell'Organismo stesso in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di PROMETEO S.p.A. ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001.

Al riguardo, ciascun referente compila periodicamente una scheda già preimpostata contenente i flussi informativi generali e specifici, come di seguito indicati. Alla mancata osservanza del dovere di informazione saranno applicate le sanzioni disciplinari previste ed elencate nel presente Modello.

#### **9.3.1 Flussi informativi generali**

Tali flussi riguardano tutti i soggetti che operano in nome e per conto di PROMETEO S.p.A. (Amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori) ed hanno per oggetto situazioni di criticità effettiva o potenziale con riferimento ai reati contenuti nel D. Lgs. 231/2001 ed al relativo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché eventi inerenti al sistema organizzativo ed al sistema di controllo. Per i flussi informativi generali, la comunicazione all'Organismo di Vigilanza deve avvenire tempestivamente e, comunque, **non oltre 10 giorni** dalla data di manifestazione dell'accadimento (segnalazioni "ad evento").

I flussi informativi di carattere generale comprendono:

- la segnalazione di comportamenti o "pratiche" significativamente in contrasto con quanto previsto dal Modello 231, comprese le violazioni del Codice Etico;
- la segnalazione di situazioni illegali o eticamente scorrette o di situazioni anche solo potenzialmente foriere di attività illegali o scorrette;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 36	di 51

- la segnalazione della commissione dei reati individuati nel Modello 231 da parte di un soggetto apicale o di un sottoposto, di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni o a seguito di indicazioni provenienti anche da terzi;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, nei confronti degli Amministratori, dirigenti, dipendenti o altri collaboratori esterni, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Amministratori, dai dipendenti e collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali, nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le eventuali significative carenze delle procedure vigenti che disciplinano attività sensibili ai fini del D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

### ***9.3.2 Flussi informativi specifici***

I referenti dell'Organismo di Vigilanza devono compilare per ciascun trimestre o secondo la tempistica indicata dallo stesso Organismo delle schede predefinite e devono trasmetterle all'Organismo di Vigilanza entro e **non oltre 20 giorni** dalla chiusura del periodo di riferimento.

Le schede dei flussi informativi devono essere compilate anche quando le risposte sono tutte negative (anche sui flussi generali) e non vi sono particolari informazioni da segnalare all'Organismo di Vigilanza. Gli allegati di suddette schede, costituiti da tabelle contenenti le

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 37	di 51

informazioni da segnalare, sono invece da compilare soltanto in caso di risposta affermativa alle corrispondenti domande contenute nelle schede.

Le segnalazioni, anche quelle di natura ufficiosa, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

I flussi informativi specifici sono declinati per ciascuna area sensibile di attività e sono descritti nel documento "Quadro dei flussi informativi" del Modello.

### **9.5. Segnalazioni whistleblowing**

In attuazione della Direttiva Europea n. 2019/1937 in materia di whistleblowing è stato emanato il D. Lgs. n. 24 del 15 marzo 2023 (di seguito "Decreto Whistleblowing") che è intervenuto riformando la disciplina del cd. Whistleblowing ed in particolare modificando l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 specificando che i Modelli ex D. Lgs. 231/2001 prevedono ai sensi del Decreto i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Il nuovo sistema di segnalazione delineato dalla normativa sopra citata prevede l'operatività di tre diversi canali:

- i. canali interni,
- ii. un canale esterno (il cui destinatario è stato individuato nell'ANAC);
- iii. un canale pubblico, al ricorrere dei presupposti espressamente previsti dal Legislatore – art. 15 Decreto Whistleblowing – ovvero sia una segnalazione eseguita tramite mezzi di stampa o altri strumenti di comunicazione simili.

Il Decreto Whistleblowing individua quali soggetti interessati dalla tutela per la segnalazione degli illeciti (in quanto suscettibili di eventuali atti ritorsivi) tutti i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, a qualsiasi titolo, a prescindere dalla natura di tali attività, a patto che vengano a conoscenza di condotte illecite nel contesto lavorativo.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 38	di 51

La platea dei soggetti designata dai commi 3 e 4 dell'art. 3 del Decreto Whistleblowing comprende: tutti i dipendenti pubblici e i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi e i collaboratori che svolgono la propria attività presso i soggetti pubblici o privati oppure forniscono beni o servizi; liberi professionisti e consulenti, ma anche volontari e tirocinanti retribuiti e non.

La tutela si estende agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove tali ruoli siano esercitati in via di mero fatto.

L'ambito della tutela nei confronti di tali soggetti, nella triplice forma della riservatezza, tutela contro le ritorsioni e previsioni di cause di esclusione della responsabilità, deve essere assicurata anche quando il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto purché le informazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso o durante il processo di selezione.

La Società, in attuazione della suddetta normativa ha istituito, in aggiunta ai canali di cui al precedente paragrafo 7.2 che hanno come destinatario l'Organismo di Vigilanza, due nuovi canali di segnalazione che sono gestiti dal Gestore delle segnalazioni whistleblowing.

Tali canali, sono disciplinati nella "Procedura per la gestione delle segnalazioni" (di seguito anche solo "la Procedura") che PROMETEO S.p.A. ha adottato.

In particolare, sono:

- un canale scritto: costituito dalla piattaforma informatica accessibile da qualsiasi browser e reperibile nella intranet aziendale e nel sito di ESTRA S.p.A.;
- un canale orale: sempre attraverso l'accesso alla piattaforma è possibile registrare un messaggio vocale o richiedere un incontro di persona.

Tramite i suddetti canali è possibile prenotare un incontro da svolgersi di persona con il Gestore delle Segnalazioni.

PROMETEO S.p.A. si impegna a garantire la protezione da qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante e degli altri

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 39	di 51

soggetti previsti dal Decreto Whistleblowing (ad esempio, i facilitatori) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La violazione della Procedura e della normativa in materia di segnalazioni whistleblowing è punita ai sensi del Sistema Disciplinare di cui al presente Modello (cfr. paragrafo 10).

## **10. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **10.1. Premessa**

Il Sistema disciplinare così come di seguito descritto è stato elaborato in funzione di quanto disposto dal D.lgs. n. 231/2001. Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento, infatti, prevedono che le Società siano esonerate dalla responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto, qualora la Società abbia adottato un Modello organizzativo e di correlato con un sistema di sanzioni “disciplinari” da adottare nel caso di inosservanza delle regole contenute nello stesso. Tale sistema disciplinare è stato predisposto, tenendo in considerazione che la commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al Decreto è già sanzionata dal Codice Penale e che, pertanto, il presente Sistema Disciplinare – volto soprattutto a prevenire e scongiurare condotte prodromiche alla loro commissione - è da ritenersi autonomo e distinto dalle prescrizioni del Codice Penale.

Pertanto, le regole e le sanzioni richiamate nel presente Sistema disciplinare integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della “pattuizione” collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall’esito del procedimento iniziato per l’individuazione di eventuali responsabilità penali. Il presente Sistema disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra amministratori, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Società ed è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”) e dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Le regole che seguono, quindi, individuano e disciplinano l’intero sistema delle sanzioni che la Società intende comminare per il mancato rispetto delle misure previste nel Modello, nelle procedure organizzative aziendali, nel Codice Etico, adottate per prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 40	di 51

L'applicazione del sistema disciplinare è indipendente, dunque, dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'Autorità Giudiziaria, qualora il comportamento da sanzionare valga anche (potenzialmente) ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/01.

La valutazione disciplinare di comportamenti effettuata dalla Società non deve, necessariamente, coincidere con la valutazione del Giudice in sede penale, data l'autonomia delle violazioni del Modello, delle sue procedure, del Codice Etico rispetto alla violazione di legge derivante dalla commissione dei reati.

Il Sistema disciplinare sarà adeguatamente divulgato e pubblicizzato e portato a conoscenza di tutti i lavoratori.

## **10. 2 Illeciti disciplinari**

Costituiscono illeciti disciplinari le violazioni del Modello e del Codice Etico e costituiscono inadempimento con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

L'inosservanza alle norme/prescrizioni del Modello e del Codice Etico da parte dei destinatari costituiscono illeciti disciplinari che comportano l'applicazione del Sistema sanzionatorio diverso a seconda del ruolo ricoperto dal "soggetto", oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale inosservanza. In particolare, si intendono illeciti disciplinari:

- a) le violazioni dei principi e delle norme comportamentali contenuti nel Codice Etico;
- b) la violazione delle procedure, regolamenti e dei protocolli formalizzati nel Modello;
- c) la mancata o incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili, come prescritto nelle procedure di cui al Modello;
- d) la violazione degli obblighi informativi e di comunicazione nei confronti dell'OdV;
- e) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'OdV ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti dal Modello;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 41	di 51

- f) l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del modello sicurezza e ambiente;
- g) ogni violazione da parte dei lavoratori dipendenti della Società degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c. e dai CCNL di categoria e dai contratti individuali;
- h) ogni violazione da parte di dipendenti, dirigenti, componenti degli organi di amministrazione e controllo e da parte dei terzi delle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023 e della "Procedura per la gestione delle segnalazioni".

### **10. 3 Sanzioni, destinatari e modalità operative**

#### **10.3.1. Sanzioni**

La sanzione deve essere graduata ed adeguata in ragione della gravità della violazione commessa. La gradualità della sanzione va dal rimprovero verbale (per le infrazioni di minor gravità e di prima commissione) sino al licenziamento (per comportamenti particolarmente gravi e/o ripetuti).

Le sotto citate sanzioni sono applicabili anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante (descritte al paragrafo 8.10.1. del presente Modello), nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'applicazione della sanzione deve tenere in considerazione i seguenti parametri di riferimento:

- la gravità e la modalità della condotta e dell'evento che la stessa ha determinato;
- l'intenzionalità del comportamento o grado della negligenza, imprudenza o imperizia;
- la tipologia della violazione compiuta;
- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- il ruolo e le mansioni del lavoratore;
- il comportamento tenuto dal lavoratore nel passato, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari e della recidiva;
- le altre eventuali circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento (compresa la posizione funzionale delle altre persone coinvolte).

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 42	di 51

É fatta salva, comunque, la facoltà della PROMETEO S.p.A. di chiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello da parte dei soggetti di cui all'art. 5 comma 1 del D. Lgs. 231/01.

### **10.3.2. Destinatari**

I destinatari delle sanzioni possono essere:

- AMMINISTRATORI, SINDACI; soggetti che, nell'ambito della Società, rivestono funzioni di RAPPRESENTANZA, di AMMINISTRAZIONE o di DIREZIONE dell'ente o di una sua area organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano anche di fatto la GESTIONE e il CONTROLLO della stessa;
- DIPENDENTI: oggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento Aziendale riconosciuto. Tra essi:
  - DIRIGENTI
  - QUADRI
  - IMPIEGATI
  - OPERAI
- TERZI DESTINATARI: altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la società o operano direttamente e/o indirettamente per essa (per es. coloro che intrattengono un rapporto di lavoro non di natura subordinata (collaboratori a progetto, consulenti), i procuratori e agenti che operano in nome e per conto della società, i contraenti e partner commerciali (fornitori), i soggetti che svolgono compiti e funzioni specifiche nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (i medici competenti));
- SOCIETA' INFRAGRUPPO;
- MEMBRO dell'OdV.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 43	di 51

### **10.3.3. Modalità Operative**

Gli illeciti disciplinari vengono raccolti (in modo diretto o indiretto) dall'OdV, che dopo gli opportuni accertamenti per la verifica delle infrazioni, proporrà l'applicazione delle sanzioni previste dal seguente modello all'organo preposto cui spetta la decisione finale sulla sanzione da applicare.

La proposta di sanzione dell'OdV verrà corredata con una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle norme del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto/area responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

### **10. 4 Sanzioni nei confronti di CdA, Amministratori e Sindaci**

Tali soggetti esercitano di fatto la GESTIONE e il CONTROLLO di PROMETEO S.p.A. Si tratta del Presidente del CdA, dell'Amministratore Delegato della PROMETEO S.p.A. o Collegio Sindacale.

In caso di sospetta violazione di una o più prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico da parte del Presidente del CdA o di uno dei membri del CdA o dell'Amministratore o dei Sindaci, l'OdV deve tempestivamente informare il CdA o, se necessario, direttamente l'Assemblea dei Soci.

Tale assemblea, a seconda della gravità della violazione, con l'astensione di eventuali diretti interessati, adotterà le determinazioni del caso applicando il provvedimento del richiamo scritto (in caso di infrazione di lieve entità e/o prima infrazione) e, nei casi più gravi, della revoca della carica stessa.

Resta salva, da parte dell'Assemblea, l'eventuale richiesta di risarcimento del danno qualora da tali violazioni derivino danni concreti alla Società (come per es. in caso di applicazione alla stessa, da parte del Giudice, delle sanzioni amministrative o delle misure cautelari previste dal D.lgs. 231/01) e/o l'azione di responsabilità prevista dall'art. 2392 c.c.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 44	di 51

### **10. 5 Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

Come detto, si tratta di soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto:

- DIRIGENTI
- QUADRI
- IMPIEGATI
- OPERAI

In caso di violazione di una o più prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico da parte di un dipendente ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui l'art. 7 della L. n.300/1970 e l'applicazione delle sanzioni previste dal CCNL del settore di appartenenza nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità della gravità della infrazione sono sanzionate come segue:

1. richiamo scritto, qualora la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice Etico configuri lieve irregolarità;
2. multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione qualora, entro due anni dall'applicazione del richiamo scritto, sia commessa un'altra irregolarità/violazione non grave. Tale provvedimento si applica anche in caso di violazioni più gravi sempre che da tali violazioni non derivi un pregiudizio alla normale attività della PROMETEO S.p.A.;
3. sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo massimo di dieci giorni qualora la violazione commessa determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. Si applica anche nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano comunque rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le violazioni descritte;
4. licenziamento con preavviso in caso di grave violazione del Modello e/o del Codice Etico tale da configurare un notevole inadempimento;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 45	di 51

5. licenziamento senza preavviso qualora la violazione commessa sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con PROMETEO S.p.A. e da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

### **10. 6 Sanzioni nei confronti dei terzi destinatari**

Tale punto fa riferimento a:

- COLLABORATORI ESTERNI
- CONSULENTI
- PARTNERS: FORNITORI, SUBAPPALTATORI
- ALTRI SOGGETTI CON RAPPORTO CONTRATTUALE

Si tratta di soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la società o operano direttamente e/o indirettamente per essa. Ad esempio coloro che intrattengono un rapporto di lavoro non di natura subordinata (collaboratori a progetto, consulenti), i procuratori e agenti che operano in nome e per conto della società, i contraenti e partner commerciali (fornitori), i soggetti che svolgono compiti e funzioni specifiche nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (i medici competenti).

Qualora riscontri la violazione del Modello e/o del codice Etico da parte di un Terzo destinatario, l'OdV dopo aver fatto i necessari accertamenti, in collaborazione con il Delegato/Responsabile del rapporto contrattuale in questione, trasmette all' AD una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle prescrizioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto il caso concreto.

L'AD decide se coinvolgere il CdA, il Collegio Sindacale o l'Assemblea dei Soci e se procedere o meno con la risoluzione anticipata del rapporto e comunque entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV provvede con il provvedimento che riterrà opportuno.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 46	di 51

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, dai consulenti o dai partner, sub fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice e dal Modello, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico, negli accordi di partnership o nei contratti, la risoluzione del rapporto. Nei contratti individuali dei soggetti terzi con la Società e/o in apposita lettera sottoscritta per accettazione, devono essere espressamente indicati gli adempimenti alle prescrizioni al Modello e/o al Codice Etico loro riferite che possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto.

Nel caso in cui sia accertata con sentenza definitiva la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 da parte dei Terzi (Consulenti e Partner) oppure una Funzione aziendale scopra, sulla base di elementi precisi e concordanti una violazione da parte degli stessi delle regole del Modello e del Codice Etico, le Funzioni aziendali che con gli stessi intrattengono rapporti azioneranno tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela dei diritti della Società, ivi compresi – ove del caso – la risoluzione del contratto ed il risarcimento dei danni.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

#### **10. 7 Sanzioni nei confronti di un membro dell'OdV**

In caso di violazione di una o più prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico da parte dell'OdV, la figura proponente (un membro dell'Assemblea dei Soci, un membro del CdA, l'AD) dovrà informare tempestivamente il CdA che applicherà il provvedimento ritenuto opportuno.

Le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte del componente dell'Organismo di Vigilanza che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello sono considerate infrazioni pertanto sanzionabili con la richiesta di revoca dalla carica e/o il risarcimento del danno.

Per tutto quanto non previsto si rimanda al regolamento specifico del OdV.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 47	di 51

### **10.7 Sanzioni nei confronti di Società infragruppo**

Qualora si riscontri la violazione del Modello e/o del codice Etico da parte di una società (società partecipate, consociate ecc.), l'OdV, in collaborazione con il CdA, dopo aver fatto i necessari accertamenti trasmette direttamente all'Assemblea dei Soci che in base alla situazione verificatasi deciderà il modo di procedere (attraverso la nomina di un collegio arbitrale, attraverso la creazione di una commissione interna o altre forme di supporto autonomo ed indipendente) e che tipo di sanzione impartire.

### **10.8 Violazioni del sistema whistleblowing**

PROMETEO S.p.A., inoltre, in conformità al dettato normativo comunitario e nazionale, intende favorire il sistema di segnalazione whistleblowing. A tal riguardo, PROMETEO S.p.A. ha adottato la Procedura, il cui mancato rispetto comporta l'applicazione del presente sistema disciplinare.

In particolare, PROMETEO S.p.A. intraprenderà ogni più opportuna azione disciplinare nei confronti di:

- tutti i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le segnalazioni whistleblowing;
- chi approfondisce le segnalazioni: (i) quando non è stata svolta l'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute; (ii) quando violi l'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e di qualsiasi altra informazione di cui alle segnalazioni su indicate;
- chi ha adottato la presente Procedura nel caso in cui si rilevi che la stessa non è conforme alle previsioni di cui agli artt. 4 e 5 del D. Lgs. 24/2023;
- tutti i soggetti segnalanti, nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per il reato di diffamazione commesso con la segnalazione o per i reati di calunnia o di diffamazione commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o qualora sia accertata la responsabilità civile del segnalante per comportamenti riconducibili ai reati sopra indicati in caso di dolo o colpa grave.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 48	di 51

Al fine di promuovere l'efficacia del canale di segnalazione whistleblowing, PROMETEO S.p.A. pone il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa e prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono ritorsioni:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e. le note di merito negative o le referenze negative;
- f. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i. 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;
- j. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k. 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. 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;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 49	di 51

- m. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o. richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

### 10. 9 Tabella riepilogativa

PROPONENTE	DESTINATARI	SANZIONI	DECISIONE
OdV	Presidente CdA, membri CdA	Revoca carica	Assemblea dei Soci
OdV o CdA	AD, Sindaci	Revoca carica	Assemblea dei Soci
OdV o CdA	Dirigenti, quadri, impiegati, operai	1. Rimprovero scritto 2. Multa 3. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione 4. Licenziamento con preavviso 5. Licenziamento senza preavviso	La decisione in merito alle sanzioni relative ai punti 1,2,3 è a carico dell'AD mentre per i punti 4 e 5 l'AD può solo proporre ma la decisione spetta al CdA
OdV o AD	Terzi destinatari	Risoluzione rapporto	AD
CdA, Amministratori, Assemblea dei Soci	OdV	Revoca carica	CdA

## 11. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

### 11.1 Formazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di PROMETEO S.p.A. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 50	di 51

### **11.1.1. La comunicazione iniziale**

All'atto dell'adozione del Modello, con lo scopo di comunicarlo a tutti i suoi destinatari, sono stati predisposti:

- comunicazione introduttiva che dichiara:
  - l'adozione del Modello Organizzativo da parte PROMETEO Spa,
  - l'istituzione di un Organismo di Vigilanza,
  - i termini di validità e destinatari,
  - i canali da utilizzare per denunciare eventuali violazioni all'OdV
  - l'indicazione dove poter reperire e consultare tutti i relativi documenti caratteristici;
- Codice Etico PROMETEO S.p.A. approvato dal CdA.

A tutti i dipendenti consulenti e partner dell'azienda è stata consegnata (o inviata via mail) la Comunicazione Introduttiva. La stessa Comunicazione Introduttiva verrà consegnata ad ogni nuovo dipendente o consulente o partner che dovesse iniziare una collaborazione con la PROMETEO S.p.A.

### **11.1.2. La formazione**

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, PROMETEO Spa ha previsto e attuato livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione (comunicazione scritta iniziale, informative successive ai responsabili di funzione, riunioni divulgative ai dipendenti, ...).

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 5 20/03/2024</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 51	di 51

## **11.2 Informazione delle risorse esterne (Consulenti/Partner/Clienti/Fornitori e altri Collaboratori)**

L'OdV si adopererà affinché i documenti relativi al modello 231 da rendere pubblici siano sempre aggiornati e pubblicati nel sito web aziendale in formato consultabile e scaricabile.

La comunicazione introduttiva deve contenere l'esplicita segnalazione che per avere rapporti di collaborazione di qualsiasi natura con la PROMETEO S.p.A. bisogna recepire ed accettare i contenuti del Codice Etico e le conseguenze sanzionatorie nell'ipotesi di mancato rispetto dei suoi principi.

Ad ogni fornitore attivo o da attivare verrà inviata via mail (posta certificata) la Comunicazione Introduttiva.

Nel footer di ogni e-mail istituzionale e nelle comunicazioni con Clienti e Fornitori, andrà specificato che *"PROMETEO S.p.A. ha adottato un MOG ai sensi del D.lgs. n. 231/2001; il Codice Etico è consultabile e scaricabile dal sito [www.prometeoestra.it](http://www.prometeoestra.it)".*