

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 1	di 46

# **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

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 2	di 46

## **INDICE**

1. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	5
1.1. Obiettivi e struttura del Modello .....	5
1.2. Struttura del Modello .....	6
1.3. Variazione e aggiornamenti del Modello Organizzativo .....	7
1.4. Destinatari del Modello .....	7
1.5. Efficacia del Modello di fronte a terzi .....	8
2. QUADRO NORMATIVO .....	9
2.1. Requisiti per l'insorgenza della responsabilità amministrativa degli enti.....	9
2.2. Fattispecie di reato .....	10
2.3. Apparato sanzionatorio .....	12
2.4. Delitti tentati .....	13
2.5. L'interesse o il vantaggio per gli enti.....	13
2.6. L'esonero da responsabilità .....	14
2.7. Sindacato di idoneità .....	15
3. FUNZIONI DEL MODELLO E PRINCIPI ISPIRATORI .....	16
3.1. La funzione del Modello .....	16
3.2. Principi cardine del Modello .....	17
4. LA COSTRUZIONE OPERATIVA DEL MODELLO .....	18
5. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI .....	19
5.1. Premessa.....	19
5.2. Step operativi .....	19
5.3. Modalità e criteri adottati .....	20
6. LA STRUTTURA SOCIETARIA.....	20
6.1. Il profilo dell'azienda .....	20
6.2. Il sistema di governo.....	21
6.3. La struttura organizzativa e funzionale .....	21
7. CODICE ETICO.....	21
8. REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	22
8.1. Premessa.....	22

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 3	di 46

8.2. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	22
8.3. Finalità e ambito di applicazione.....	23
8.4. Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza .....	24
8.5. Obblighi di riservatezza dei componenti dell'OdV.....	24
8.6. Durata in carica e sostituzione dei componenti dell'OdV .....	25
8.7. Convocazione e deliberazione dell'OdV .....	26
8.8. Poteri e funzioni dell'OdV .....	27
8.9. Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Societari .....	30
8.10. Reporting verso l'Organismo di Vigilanza .....	31
8.10.1. Segnalazione di reati 231 e di violazioni del Modello (Whistleblowing).....	31
8.10.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.....	32
8.10.3. Trattamento delle segnalazioni .....	33
8.11. Nomina "referenti" dell'Organismo di vigilanza verso i vertici societari .....	33
8.12. Flussi informativi dai "referenti" dell'Organismo di vigilanza .....	34
8.12.1. Flussi informativi generali .....	34
8.12.2. Flussi informativi specifici .....	35
8.13. Responsabilità dell'OdV .....	36
8.14. Piano delle attività.....	36
8.15. Modifiche del regolamento .....	36
9. SISTEMA DISCIPLINARE.....	37
9.1. Premessa.....	37
9.2. Illeciti disciplinari .....	38
9.3. Sanzioni, destinatari e modalità operative.....	39
9.3.1. Sanzioni .....	39
9.3.2. Destinatari .....	39
9.3.3. Modalità Operative.....	40
9.4. Sanzioni nei confronti di CdA, Amministratori e Sindaci.....	41
9.5. Sanzioni nei confronti dei dipendenti .....	41
9.6. Sanzioni nei confronti dei terzi destinatari.....	42
9.7. Sanzioni nei confronti di un membro dell'OdV.....	44
9.8. Sanzioni nei confronti di Società infragruppo.....	44

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 4	di 46

9.9. Tabella riepilogativa .....	44
10. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	45
10.1. Formazione dei dipendenti .....	45
10.1.1. La comunicazione iniziale.....	45
10.1.2. La formazione.....	46
10.2. Informazione delle risorse esterne (Consulenti/Partner/Cienti/Fornitori e altri Collaboratori).....	46

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 5	di 46

## **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>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 6	di 46

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 tutti i processi, 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 gestionali;

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 7	di 46

- 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>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 8	di 46

- **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>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 9	di 46

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>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 10	di 46

- 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 *quinqies*, 25 *sexies*, 25 *septies*, 25 *octies*, 25 *novies*, 25 *decies*, 25 *undecies*, 25 *duodecies*, 25 *terdecies* del Decreto (cosiddetti "reati-presupposto").

## **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:

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 11	di 46

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (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);
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (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 violazioni del diritto d'autore (art. 25 *novies*, D. Lgs. 231/01);
- 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);
- reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, articolo 10).

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 12	di 46

### **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;
  - 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.

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 13	di 46

#### **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 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

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 14	di 46

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'agente 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:

- 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:

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 15	di 46

- 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 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.

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 16	di 46

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:

- 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 trarne 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,



<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 17	di 46

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*);
  - 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.

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 18	di 46

#### **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 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.

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 19	di 46

## **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'allocatione 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.

### **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;

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 20	di 46

- 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.

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.

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 21	di 46

## **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.

## **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.

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 22	di 46

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

## **8. REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **8.1. Premessa**

Il Decreto prevede che l'azienda possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi previsti se l'Organo Amministrativo ha, fra l'altro "*affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dell'azienda dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo*".

La PROMETEO S.p.A. ha scelto un modello organizzativo con un Organismo di Vigilanza (di seguito, OdV) plurisoggettivo come consentito dalla norma sia per dimensioni dell'azienda che per la sua attuale *governance* e organizzazione operativa. L'affidamento di detti compiti all'Organismo e, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali", che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7 del D. Lgs 231/2001).

### **8.2. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza**

I caratteri che l'OdV deve possedere al fine di poter efficacemente svolgere le attività sopra elencate, possono riassumersi come segue:

#### *a) Autonomia e indipendenza*

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Al fine, di garantire all'Organismo l'indipendenza gerarchica, l'Organismo riporta direttamente al CdA.

Inoltre, la composizione dell'Organismo e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni.

#### *b) Professionalità e conoscenza della realtà aziendale*

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 23	di 46

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Parimenti, i suoi membri devono disporre di una conoscenza approfondita dell'attività della società. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività, l'autorevolezza e la competenza nel giudizio dell'Organismo medesimo.

### c) Continuità d'azione

L'OdV deve infine:

- vigilare costantemente sull'attuazione del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- verificare l'effettiva attuazione del Modello garantendone il costante aggiornamento;
- essere referente qualificato, costante e super partes per tutto il personale della Società e per il Management, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

### **8.3. Finalità e ambito di applicazione**

Il presente Regolamento disciplina il funzionamento dell'OdV della PROMETEO S.p.A., nominato con delibera del CdA ed avente funzioni di Vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del Modello adottato dalla PROMETEO S.p.A. allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001.

Il presente Regolamento è predisposto dall'OdV per disciplinare il proprio funzionamento, individuando, in particolare, poteri, compiti, aree di indagine e responsabilità allo stesso attribuiti.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi a principi di professionalità, onorabilità, autonomia ed indipendenza

A garanzia del principio di terzietà, l'OdV è collocato in posizione di staff al vertice gerarchico della PROMETEO S.p.A., riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente al CdA o direttamente all'assemblea dei Soci qualora le violazioni emerse siano riferibili agli amministratori della Società o siano, in ogni caso, di particolare gravità.

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 24	di 46

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo. All'OdV non è attribuito alcun compito operativo che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne potrebbero minare l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

#### **8.4. Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è composto da un minimo di due a 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.

La nomina dell'OdV deve essere resa nota a ciascun componente e da questi formalmente accettata. Detta nomina deve essere resa nota anche al Collegio Sindacale.

Il CdA provvede alla nomina del Presidente dell'OdV attribuendo ad esso il compito di provvedere all'espletamento delle formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare ed allo svolgimento delle riunioni collegiali.

Non può ricoprire la carica di OdV, e se eletto, decade dalla carica il coniuge, i parenti e gli affini entro il primo grado degli amministratori della PROMETEO S.p.A., gli amministratori delle partecipate dalla PROMETEO S.p.A., delle società che controllano e di quelle sottoposte a comune controllo.

#### **8.5. Obblighi di riservatezza dei componenti dell'OdV**

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del CdA e/o dell'Assemblea dei Soci e del Collegio Sindacale.



<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 25	di 46

I Componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che pervengono in ordine a presunte violazioni del Modello. Inoltre, i componenti dell'OdV si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'OdV viene trattata in conformità col D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali").

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dall'incarico ed eventuali provvedimenti a carattere disciplinare.

#### **8.6. Durata in carica e sostituzione dei componenti dell'OdV**

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 il nuovo membro rimane in carica fino alla scadenza prevista per l'Organismo, anche se alla scadenza residua un periodo inferiore ai tre anni.

La revoca dell'OdV e di ciascun componente del medesimo compete esclusivamente al CdA, sentito il Collegio Sindacale. Il CdA può revocare per giusta causa, in qualsiasi momento i componenti dell'OdV.

Per giusta causa di revoca deve intendersi:

- a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che rende il componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
- b) l'attribuzione al membro dell'OdV di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità d'azione

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 26	di 46

- c) un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV, così come definito nel Modello;
- d) l'applicazione al membro dell'OdV di misure cautelari restrittive della libertà individuale;
- e) una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'OdV, per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- f) una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del componente dell'OdV, ad una pena che importa l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giudicate e dalle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il CdA, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la revoca dei poteri del componente dell'OdV.

Ciascun componente dell'OdV potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 60 giorni, da comunicarsi per iscritto al CdA, al Collegio Sindacale ed agli altri componenti dell'OdV. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un componente dell'OdV il Presidente dell'OdV ne darà comunicazione tempestiva al CdA ed al Collegio Sindacale. Il CdA provvederà senza indugio alla sua sostituzione sentito il Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente dell'OdV subentra a questi il componente più anziano il quale rimane in tale carica sino la data in cui il CdA avrà deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'OdV.

### **8.7. Convocazione e deliberazione dell'OdV**

L'OdV si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente o ne faccia richiesta scritta al Presidente almeno un componente. È fatto, in ogni caso, obbligo all'OdV di riunirsi almeno con cadenza bimestrale.

La riunione dell'OdV è convocata dal Presidente mediante avviso. L'avviso deve contenere l'ordine del giorno, il luogo, la data e l'ora della convocazione. L'avviso deve essere inviato ai componenti

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 27	di 46

dell'OdV a mezzo telefax o posta elettronica almeno 24 ore prima della data stabilita per la riunione o, in caso di urgenza, almeno 12 ore prima di tale data.

Le riunioni si intendono validamente convocate pur in assenza di formale convocazione qualora partecipino tutti i componenti dell'OdV. Le riunioni dell'OdV sono valide con la presenza della maggioranza dei componenti in carica e sono presiedute dal Presidente che ha facoltà di designare, di volta in volta, un segretario. Le riunioni dell'OdV si tengono, di regola, presso la sede della PROMETEO S.p.A. In ogni caso, l'OdV è libero di tenere le proprie riunioni in qualsiasi luogo, prendendo tutte le opportune cautele del caso per ottemperare ai propri obblighi di riservatezza.

Le riunioni dell'OdV possono svolgersi anche in audio/video conferenza, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale ed i principi di parità di trattamento ed intervento dei componenti dell'OdV.

Di ogni riunione deve redigersi apposito verbale sottoscritto dai componenti che verrà custodito presso la sede Aziendale con archiviazione informatica su apposita cartella del file system aziendale (provvista di accessi specifici per i componenti dell'OdV) o in forma cartacea a cura di uno dei componenti l'Organismo stesso in un apposito schedario con accesso limitato.

È fatto obbligo a ciascun membro dell'OdV di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della delibera. Alle riunioni aventi oggetto segnalazioni, valutazioni e/o proposte di provvedimenti da adottare nei confronti di un componente dell'OdV, questi non potrà prendere parte. In ogni caso di inosservanza dell'obbligo di astensione la delibera si ritiene invalidamente adottata qualora, senza il voto del componente dell'OdV che avrebbe dovuto astenersi dalla votazione, non si sarebbe raggiunta la necessaria maggioranza.

### **8.8. Poteri e funzioni dell'OdV**

All'OdV è affidato il compito di vigilare sulla:

- effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda corrispondono al Modello predisposto;

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 28	di 46

- efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo al prevenire il verificarsi di reati previsti dal Decreto e dalle successive leggi che ne estendano il campo di applicazione;
- opportunità di aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali e alle modifiche della struttura aziendale.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o attività sensibili), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda a rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere esclusivamente in forma scritta;
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati da cui il Decreto;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su operazioni e atti specifici, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto annuale da inviare al CdA;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tener aggiornate le aree a rischio reato/sensibili per:
  - tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 29	di 46

- verificare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
- garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello.

A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management:

- a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- b) sui rapporti con consulenti e Partner;
- c) promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- d) interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- e) riferire annualmente al CdA in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'implementazione del Modello.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione dei Modelli richiesti dall'Art 6 del Decreto e all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi modelli alle esigenze di prevenzione che la legge richiede. Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione: qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa "patologica" condizione. Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi attività;

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 30	di 46

- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;

Qualora invece, dal monitoraggio all'interno dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, sarà proprio l'OdV a doversi attivare per garantire i tempi e le forme di tale adeguamento. A tal fine, come anticipato, l'OdV deve avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

### **8.9. Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Societari**

L'OdV ha la responsabilità nei confronti del CdA di comunicare:

- il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- immediatamente: eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- almeno annualmente in merito all'attuazione del Modello da parte di PROMETEO S.p.A.

L'OdV potrà essere invitato a relazionare periodicamente l'Assemblea dei Soci in merito alle proprie attività.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- a) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
- b) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure aziendali, al fine di:
  - acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 31	di 46

- evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto b) dovranno essere comunicate dall'OdV al CdA nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

### **8.10. Reporting verso l'Organismo di Vigilanza**

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti speciali del modello, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del modello nelle aree di attività a rischio, nei termini e con le modalità che seguono.

#### **8.10.1. Segnalazione di reati 231 e di violazioni del Modello (Whistleblowing)**

A tutela dell'integrità della società, gli Amministratori, i Dirigenti ed il Personale di PROMETEO S.p.A. devono segnalare, in modo circostanziato, all'Organismo di Vigilanza le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 quali, ad esempio, il compimento di uno dei reati che è riportato e descritto nelle Parti Speciali del presente Modello 231, di cui essi siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. All'OdV dovranno essere comunicati, in modo circostanziato, anche i sospetti del compimento di uno dei reati previsti nel presente Modello. Infine, all'OdV dovranno essere comunicati, in modo circostanziato, anche violazioni del Codice etico e del presente Modello, di cui i dipendenti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tal fine, il personale di PROMETEO S.p.A. potrà effettuare le suddette comunicazioni all'Organismo di Vigilanza utilizzando l'indirizzo e-mail dedicato [organismodivigilanza@estraprometeo.it](mailto:organismodivigilanza@estraprometeo.it). Tale indirizzo e-mail potrà inoltre essere utilizzato per

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 32	di 46

inviare qualsiasi altra tipologia di comunicazione all'Organismo di Vigilanza, comprese richieste di informazioni e l'invio dei flussi informativi di cui ai paragrafi successivi.

L'OdV agirà in modo da tutelare l'identità del segnalante e assicurare la riservatezza della comunicazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

In ogni caso, PROMETEO S.p.A. adotta tutte le misure necessarie ad impedire che il segnalante possa subire, in ambito lavorativo, ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per avere inoltrato la segnalazione.

È previsto, inoltre, il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Si ricorda che a tutela del segnalante la normativa italiana in materia di *whistleblowing* (Legge 179/2017) prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le suddette segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

#### **8.10.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

Gli esponenti aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV le eventuali notizie, relative alla commissione, od alla ragionevole convinzione di commissione, di reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello;
- le sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti);
- i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.



<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 33	di 46

### **8.10.3. *Trattamento delle segnalazioni***

L'Organismo di Vigilanza effettua le necessarie indagini, per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute, verificando l'esistenza di indizi che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte delle persone segnalate, delle procedure contenute nel modello organizzativo o delle regole di condotta enunciate nel codice etico, nonché la tenuta di comportamenti passibili di configurare, anche solo potenzialmente, uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001.

In sede di indagine, l'OdV può ascoltare, eventualmente, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Nel caso in cui decida di non dare seguito alla segnalazione, l'OdV deve fornire per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

Le segnalazioni relative alla violazione del modello, o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da PROMETEO S.p.A., sono raccolte, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV proporrà l'applicazione delle sanzioni previste dal seguente modello all'organo preposto cui spetta la decisione finale sulla sanzione da applicare.

Per un dettaglio sulle modalità di trattamento delle segnalazioni si rinvia all'apposita procedura aziendale adottata a livello di gruppo.

Resta inteso che il trattamento dei dati personali, ivi inclusi quelli di natura sensibile o giudiziaria, acquisiti dall'Organismo di Vigilanza avverrà nel pieno rispetto del codice sulla privacy.

### **8.11. *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>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 34	di 46

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.

### **8.12. 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.

#### **8.12.1. 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>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 35	di 46

- 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.

### **8.12.2. 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>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 36	di 46

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.

### **8.13. Responsabilità dell'OdV**

I componenti dell'OdV sono solidamente responsabili nei confronti della PROMETEO S.p.A. dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

### **8.14. Piano delle attività**

Durante le periodiche riunioni e attività operative l'OdV comunica al CdA il programma operativo del "fatto" e "da fare", nel quale vengono individuate e specificate le aree di intervento, le attività di verifica e i risultati rilevati.

### **8.15. Modifiche del regolamento**

Eventuali modifiche al presente Regolamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere adottate dal CdA.

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 37	di 46

## **9. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **9.1. 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.

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.

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 38	di 46

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.

## **9.2. 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;
- 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.

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 39	di 46

### **9.3. Sanzioni, destinatari e modalità operative**

#### **9.3.1. 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).

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.

#### **9.3.2. 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

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 40	di 46

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.

### **9.3.3. 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;



<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 41	di 46

- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

#### **9.4. 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.

#### **9.5. 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

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 42	di 46

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;
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.

#### **9.6. Sanzioni nei confronti dei terzi destinatari**

Tale punto fa riferimento a:

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

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 43	di 46

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.

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.

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

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 44	di 46

### 9.7. 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.

### 9.8. 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.

### 9.9. Tabella riepilogativa

<b>PROPONENTE</b>	<b>DESTINATARI</b>	<b>SANZIONI</b>	<b>DECISIONE</b>
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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rimprovero scritto</li> <li>2. Multa</li> <li>3. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione</li> <li>4. Licenziamento con preavviso</li> <li>5. Licenziamento senza preavviso</li> </ol>	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

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>		Pag. 45	di 46

OdV o AD	Terzi destinatari	Risoluzione rapporto	AD
CdA, Amministratori, Assemblea dei Soci	OdV	Revoca carica	CdA

## **10. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **10.1. 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.

#### **10.1.1. 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

<b>PROMETEO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 / 10/7/2018</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 46	di 46

nuovo dipendente o consulente o partner che dovesse iniziare una collaborazione con la PROMETEO S.p.A.

### **10.1.2. 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, ...).

### **10.2. 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)".*