



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.LGS. 231/01

PROTEKO S.p.A.

Rev. 0

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione
del 27 settembre 2024

Indice

1. Definizioni	5
2. Introduzione	6
2.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti	6
2.2 Presentazione di PROTEKO S.p.A.	8
2.3 – Stato di aggiornamento	11
3. Modello di Organizzazione e Gestione	12
3.1 – Funzione del Modello	12
3.2 – Struttura del Modello	12
3.3 – Parte Generale	14
3.4 – Parti Speciali.....	15
3.5 – Attuazione del Decreto da parte di PROTEKO S.p.A.	16
3.6 – Mappatura dei rischi.....	17
3.7 – Destinatari del Modello	17
4. Organismo di Vigilanza	19
4.1 – Identificazione dell’Organismo di Vigilanza	19
4.2 – Prerogative e risorse dell’Organismo di Vigilanza	20
4.3 – Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza.....	21
5. Flussi Informativi Interni	23
5.1 – Comunicazioni e segnalazioni all’Organismo di Vigilanza.....	23
5.2 – Obblighi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	23
5.3 – Obblighi informativi dell’Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	25
5.4 – Raccolta e conservazione delle informazioni.....	25
6. Tutela degli Autori di Segnalazioni.....	26
7. Sistema Disciplinare	28
7.1 – Principi generali	28
7.2 – Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti.....	29
7.3 – Misure nei confronti degli amministratori.....	30
7.4 – Misure nei confronti di collaboratori, partner commerciali e fornitori.....	30
8. Diffusione e conoscenza del modello	31
8.1 – Formazione del personale	31
8.2 – Informazione dei collaboratori, dei partner commerciali e dei fornitori	31
8.3 – Clausole contrattuali.....	32
Parte Speciale “A”	33

A.1 – La tipologia dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 33
A.2 – Valutazione delle aree e delle attività a rischio.....	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 37
A.3 – Principi di comportamento nella gestione delle attività a rischio diretto	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 38
A.4 – Principi di comportamento nella gestione delle attività a rischio indiretto	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 40
A.5 – Procedure e documenti interni di riferimento	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 40
Parte Speciale “B”	3442
B.1 – La tipologia dei delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto)	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 42
B.2 – Valutazione delle aree e delle attività a rischio.....	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 44
B.3 – Principi di comportamento.....	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 44
B.4 – Procedure e documenti interni di riferimento	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 44
Parte Speciale “C”	3546
C.1 – La tipologia dei reati societari e di corruzione tra privati (art. 25-ter del Decreto)	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 46
C.2 – Valutazione delle aree e delle attività a rischio.....	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 48
C.3 – Principi di comportamento.....	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 49
C.4 – Procedure e documenti interni di riferimento	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 50
Parte Speciale “D”	3651
D.1 – I delitti di omicidio colposo e lesioni personali gravi e gravissime in violazione delle norme in tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 51
D.2 – Valutazione delle aree e delle attività a rischio	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 52
D.3 – Principi di comportamento.....	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 53
D.4 – Procedure e documenti interni di riferimento.....	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 55
Parte Speciale “E”	3756
E.1 – La tipologia dei reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 56
E.2 – Valutazione delle aree e delle attività a rischio	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 62
E.3 – Principi di comportamento	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 63
E.4 – Procedure e documenti interni di riferimento	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 63
Parte Speciale “F”	3865
F.1 – La tipologia dei reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto)	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 65
F.2 – Valutazione delle aree e delle attività a rischio	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 66
F.3 – Principi di comportamento	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 67
F.4 – Procedure e documenti interni di riferimento.....	<u>Errore. Il segnalibro non è definito.</u> 68

PARTE GENERALE

1. Definizioni

Nel presente testo verranno usati i seguenti termini:

PROTEKO S.p.A. (o la Società)	Sta ad indicare l'organizzazione e l'insieme dei siti aziendali di PROTEKO S.p.A. in Italia ovvero la sede legale di Torri di Quartesolo (Vi), Via dei Genieri, 20 e i siti di: <ul style="list-style-type: none">- Vicenza – Via Ferrari, 32- Legnago (VR) – Via Bruno Menini, 11- Presezzo (BG) – Via Carducci, 1
Decreto	indica il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 – "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e sue successive modifiche e integrazioni.
Destinatari	indica tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello, in particolare: tutti coloro che operano in nome e per conto di PROTEKO S.p.A., inclusi gli amministratori, i sindaci, i membri degli altri eventuali organi sociali, i dipendenti, i collaboratori anche occasionali, i partner commerciali, i fornitori, nonché i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
Enti o Ente	ai sensi dell'art. 1 del Decreto, indica gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica cui si applicano le disposizioni del Decreto ed in particolare la responsabilità amministrativa dallo stesso introdotta;
Linee Guida	Indica le linee guida elaborate da Confindustria, nella versione pubblicata sul sito di Confindustria con aggiornamento giugno 2021.
Modello	indica il modello organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati, come definito nell'art.6, del Decreto Legislativo 231/2001.
Reati Presupposto	indica i reati per i quali il Decreto ha introdotto la responsabilità amministrativa dell'Ente; si tratta, in particolare, delle fattispecie di reato individuate dagli artt. 24 e 25 e successive modifiche e integrazioni del Decreto;
TUF	indica il D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, Testo Unico in materia di intermediazione finanziaria.

2. Introduzione

2.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti

L'adeguamento della legislazione italiana ad alcune convenzioni internazionali ha portato, in esecuzione della legge delega del 29 settembre 2000 n. 300, alla promulgazione del D. lgs. 8 giugno 2001 n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano il regime della responsabilità amministrativa degli Enti per alcuni reati (indicati dagli artt. 24 e ss. del Decreto, i c.d. Reati Presupposto) commessi, o semplicemente tentati, nell'interesse o a vantaggio degli Enti medesimi, o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, da parte di:

- (i) soggetti che abbiano la rappresentanza, l'amministrazione o la direzione o, anche di fatto, esercitino la gestione o il controllo dell'Ente o di una sua unità organizzata (i soggetti apicali ai sensi dell'art. 5 del Decreto, comma 1, lett. a); o
- (ii) soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei soggetti di cui alla lettera (i) che precede (i soggetti sottoposti all'altrui direzione ai sensi dell'art. 5 del Decreto, comma primo, lett. b).

La responsabilità amministrativa dell'Ente è diretta e distinta dalla responsabilità dell'autore materiale del reato ed è tesa a sanzionare gli Enti per i reati commessi a loro vantaggio o nel loro interesse.

In virtù della responsabilità introdotta dal Decreto, l'Ente subisce pertanto un autonomo procedimento ed è passibile di sanzioni (art. 9 primo comma):

- a) pecuniarie;
- b) interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Oltre alle sanzioni pecuniarie, l'eventuale confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna, il Decreto prevede che l'Ente possa essere sottoposto anche a sanzioni di carattere interdittivo (art. 9, comma secondo), quali:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

In base a quanto stabilito dall'art. 4, gli Enti con sede principale in Italia possono essere perseguiti anche per reati commessi all'estero, qualora la legislazione del paese straniero non preveda una forma analoga di responsabilità.

La responsabilità amministrativa dell'Ente si fonda su una "colpa di organizzazione": l'Ente è ritenuto, cioè, responsabile in via amministrativa del reato commesso dal suo esponente, se ha omesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto. Al contrario, ai sensi dell'art. 5 comma 2 del Decreto, l'Ente non risponde se le persone suindicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I processi attraverso cui dotarsi di un simile sistema di organizzazione e controllo interno sono indicati agli artt. 6 e 7 del Decreto, e cioè:

- l'approvazione, adozione, ed efficace attuazione, anteriormente alla commissione di un reato, di un Modello idoneo a prevenire la commissione dei Reati Presupposto previsti dal Decreto. In linea generale, ed in estrema sintesi, il Modello è ritenuto "idoneo" quando i soggetti che hanno posto in essere il reato abbiano agito in modo deliberato e fraudolento al fine di eludere i relativi presidi posti in essere dal Modello stesso;
- la creazione di un Organismo di Vigilanza interno, con poteri autonomi di iniziativa e controllo, deputato:
 - (i) al controllo dell'effettivo funzionamento del Modello e del rispetto delle previsioni in esso contenute da parte di tutti i Destinatari;
 - (ii) alla costante verifica della reale efficacia preventiva del Modello;
 - (iii) al suo aggiornamento.

Il Modello, in base alle previsioni del Decreto, con riferimento ai poteri delegati ed al possibile rischio di commissione dei reati deve peraltro:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'adozione del Modello, pur se non obbligatoria, ma meramente facoltativa, ha efficacia esimente ai fini della responsabilità amministrativa solo se accompagnata dall'efficace e concreta attuazione del Modello stesso e dal suo costante aggiornamento ed adeguamento.

Il Giudice del procedimento penale, infatti, è chiamato a valutare, nell'ambito del procedimento volto a verificare la responsabilità amministrativa dell'Ente, l'idoneità del Modello a prevenire la commissione di reati, e la sua concreta applicazione ed efficacia.

2.2 Presentazione di PROTEKO S.p.A.

La società PROTEKO S.p.A. ha la propria sede legale in Torri di Quartesolo (VI), Via Dei Genieri, 20 ed è costituita in forma di società per azioni con capitale sociale pari a euro 1.000.000,00 i.v., suddiviso in 375.000 azioni.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (il "CdA") composto, oltre che dal Presidente, da 4 consiglieri, di cui 2 con specifiche deleghe, trascritte in Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura.

Il collegio sindacale è costituito di nr. 5 componenti (Presidente del Collegio, nr. 2 sindaci effettivi e nr. 2 sindaci supplenti) ed è stata nominata, quale società di revisione, RIA GRANT THORNTON S.p.A.

L'oggetto sociale è:

- a) la progettazione, la costruzione, l'installazione, la ricerca, lo sviluppo, la manutenzione, il collaudo, la riparazione, la gestione, la conduzione, l'assistenza, il commercio all'ingrosso e al dettaglio, la locazione, anche mediante appalto a terzi, ed anche direttamente e presso il domicilio del consumatore, anche in stati esteri, di impianti, di macchinari, di loro componenti, di prodotti, di apparecchiature, di software, di compartimentazione antincendio, di sistemi ed affini:
- per la protezione e la difesa dagli incendi quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, estintori, idranti, porte tagliafuoco, autorespiratori, gruppi mobili a schiuma, evacuatori di fumo e calore;
 - per la prevenzione dagli infortuni sul lavoro e dalle malattie professionali comprese le protezioni, i prodotti e l'abbigliamento per l'antinfortunistica;
 - per la verifica di conformità, marcature CE e l'adeguamento di macchinari ed impianti alle norme di sicurezza con protezioni di ripari antinfortunistici metallici e non, nonché per la messa in sicurezza di lavori in quota ed ambienti confinati, per l'esecuzione dei lavori edili finalizzati alla sicurezza sul lavoro e alla realizzazione degli impianti;
 - per la segnaletica aziendale;
 - per la sicurezza antifurto ed antintrusione ivi compresi il videocontrollo il telecontrollo la teleassistenza ed il controllo accessi, con esecuzione dell'attività di vigilanza ed investigazione;
 - per la valutazione, la sicurezza, la protezione dall'impatto ambientale ivi compreso il controllo alimentare;
 - per il trattamento e lo stoccaggio dei rifiuti nonché per il trattamento delle acque e dell'area, per i sistemi ecologici, il tutto in ossequio in particolare, alla specifica disciplina

-
- di cui al D.Lgs. 3 aprile 2006 nr. 152 e s.m.i., oltre che agli obblighi di controllo sulla regolarità delle modalità di trasporto, sul tragitto, sulle modalità di carico e di smaltimento del rifiuto e, in generale, a tutta la normativa speciale che anche in futuro dovesse intervenire per la regolamentazione inderogabile della materia;
- b) l'esecuzione dei lavori edili finalizzati alla sicurezza del lavoro e alla realizzazione degli impianti
 - c) la progettazione, la commercializzazione, la realizzazione, l'installazione, il collaudo, la manutenzione, la riparazione e la locazione di impianti tecnologici di ogni tipo compresi gli impianti di generazione di energia a fonte rinnovabile, gli impianti di produzione, distribuzione, trasmissione e/o utilizzazione di energia elettrica e termica, elettrici, idrici, termotecnici, radiotelevisivi di antenne di protezione da scariche elettriche anche atmosferiche, di illuminazione di emergenza, di termografia su impianti elettrici e idraulici; di sistemi e impianti di domotica, il tutto nel rispetto anche, in particolare, delle disposizioni di cui al D.Lgs. 12 aprile 2006 nr. 163 e s.m.i. e al decreto legislativo 16 marzo 1999 nr. 79 e di tutta la normativa speciale che anche in futuro dovesse intervenire per la regolamentazione inderogabile della materia; il tutto svolto nel rispetto, altresì, del decreto 22 gennaio 2008 nr. 37 e s.m.i.
 - d) lo studio e la soluzione delle problematiche nel campo dell'ecologia, dell'ambiente, della prevenzione incendi della sicurezza, dell'igiene e della tutela del lavoratore nell'ambiente di lavoro e dell'erogazione di servizi in materia di sicurezza sul lavoro alle imprese nonché ad enti pubblici e privati su tutti i settori di cui sopra, la consulenza sulla qualità aziendale, ambientale e di sicurezza di prodotto ed industriale in genere, la consulenza, l'assistenza tecnica, l'organizzazione di corsi e di seminari per l'addestramento e per la formazione, l'erogazione di servizi integrati, relativamente alle materie illustrate ai punti precedenti.
 - e) La selezione e la formazione di personale specializzato e non sempre nell'ambito della sicurezza sul lavoro;
 - f) L'assunzione diretta di tutti gli incarichi relativi alla materia della sicurezza dell'ambiente di lavoro, ambientale, ADR a mezzo di soggetti nominativamente indicati in possesso dei requisiti richiesti dalla normativa vigente in materia.
 - g) La prestazione di servizi all'azienda e agli enti in genere in materia di medicina del lavoro e medicina preventiva, di analisi chimico cliniche, di ricerche microbiologiche e tossicologiche e la gestione di ambulatori di terapia fisica e riabilitazione funzionale, anche mediante la gestione di strutture assistenziali, di poliambulatori specialistici nei settori sopra richiamati di analisi chimiche, cliniche e microbiologiche da porre a disposizione di professionisti che intendono avvalersene i quali svolgeranno personalmente l'attività sanitaria con esclusione di qualunque interferenza di tipo professionale della società nel rapporto medico-paziente;
 - h) l'assistenza tecnica in sede di verifica da parte di organi di controllo quali ad esempio A.R.P.A., S.P.I.S.A.L., A.S.L., Vigili del Fuoco, U.T.F., con l'intervento ove necessario a norma di legge, di personale qualificato e/o abilitato in modo particolare per la sorveglianza sanitaria, la redazione dei documenti di valutazione del rischio, le pratiche presso i vigili del fuoco, la certificazione di qualità, di sicurezza ed ambiente.

-
- i) L'assunzione, con o senza deposito, di rappresentanze e di agenzie, nazionali od estere, di società operanti nei settori delle attività sopra elencate, con le modalità consentite dalla legge.

PROTEKO S.p.A controlla la società PROTEKOMED S.r.l. di cui detiene il 100% delle quote societarie. PROTEKO S.p.A. attualmente opera in quattro unità locali (i cui indirizzi, anche per singolo sito/stabilimento, sono stati riportati al punto 1 del presente documento).

PROTEKO S.p.A. si è anche dotata di sistemi organici di procedure e documenti in conformità a quanto previsto dalle seguenti norme internazionali:

- UNI EN ISO 9001 (Sistemi di Gestione per la Qualità)
- UNI EN ISO 45001 (Sistemi di Gestione per la Sicurezza),

Riepilogo dei principali dati aziendali

Società	PROTEKO
Forma societaria:	Società per Azioni
Capitale sociale:	euro 1.000.000,00
Sede legale:	Torri di Quartesolo (VI) – Via Dei Genieri, 20
Sedi operative	Torri di Quartesolo (VI) – Via Dei Genieri, 20 Vicenza – Via Ferrari, 32 Legnago (VR) – Via Bruno Menini, 11 Presezzo (BG) – Via Carducci, 1
Numero di telefono:	+39 (0)444 380798
PEC:	protekosrl@pec.it
Partita I.V.A. e Codice Fiscale:	04037120245
R.E.A.	04037120245
Sito Web:	www.proteko.it

2.3 – Stato di aggiornamento

Il presente Modello viene emesso e approvato dal Consiglio di Amministrazione di PROTEKO S.p.A. in data 27 settembre 2024

L'analisi preliminare di valutazione dei rischi di commissione dei reati è stata svolta nel mese di aprile 2024.

3. Modello di Organizzazione e Gestione

3.1 – Funzione del Modello

Il Modello ha lo scopo di porre in essere un sistema strutturato di protocolli e di procedure, unitamente ad una serie di attività di controllo e verifica, idoneo a prevenire, o quanto meno a ridurre, il rischio di commissione dei Reati Presupposto da parte dei Destinatari del Modello.

Il Modello ha, tra l'altro, il fine di:

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da PROTEKO S.p.A. in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui PROTEKO S.p.A. ispira lo svolgimento della propria attività d'impresa;
- permettere a PROTEKO S.p.A., grazie ad un'azione di individuazione delle aree di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, e all'attuazione delle procedure, di intervenire tempestivamente per prevenire o comunque contrastare la commissione di reati.

Ne consegue che aspetti qualificanti del Modello sono, oltre a quanto sopra evidenziato:

- la sensibilizzazione e la formazione di tutti i Destinatari delle previsioni di comportamento e delle procedure volte a garantire il rispetto del Modello;
- la mappatura delle aree di attività di PROTEKO S.p.A. in relazione alle quali possono essere commessi i Reati Presupposto;
- la dotazione ed attribuzione all'Organismo di Vigilanza di PROTEKO S.p.A. di specifici poteri autonomi di iniziativa e di vigilanza sull'efficacia e sul buon funzionamento del Modello;
- il controllo e la documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali dei Destinatari, nonché del funzionamento e dell'aggiornamento del Modello.

3.2 – Struttura del Modello

Il Modello è composto da una "Parte Generale" e da più "Parti Speciali", redatte in relazione alle tipologie dei Reati Presupposto per i quali PROTEKO S.p.A. ha ritenuto sussistere un rischio di commissione da parte dei Destinatari in virtù dell'attività dalla stessa svolta.

PROTEKO S.p.A. è consapevole della circostanza che l'implementazione del Modello si accompagna nella prassi all'adozione anche di un Codice Etico, in cui l'Ente normalmente formalizza i principi cui ispira l'esercizio della propria attività aziendale.

Infatti, PROTEKO S.p.A. ha sempre uniformato la propria attività d'impresa ad un insieme di principi e di regole di condotta che sono stati formalizzati nel Codice Etico dell'azienda cui si rinvia per ogni maggior dettaglio del caso.

Il testo originario del Decreto si limitava a individuare, come Reati Presupposto, alcuni delitti contro la Pubblica Amministrazione ed altri di tipo corruttivo (artt. 24 e 25). Numerosi successivi interventi legislativi hanno ampliato il numero dei Reati Presupposto per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa dell'Ente che, alla data di approvazione del presente modello, risultano comprendere le seguenti categorie di reati:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- Reati contro il patrimonio culturale e paesaggistico (art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);

-
- Reati transnazionali (art. 10, Legge 16 marzo 2006, n. 146);
 - Responsabilità degli enti che operano nella filiera dell'olio per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 Legge 14 gennaio 2013, n. 9).

La responsabilità amministrativa degli Enti è destinata, peraltro, a conoscere ulteriori ampliamenti. Per questa ragione, il Consiglio di Amministrazione di PROTEKO S.p.A., anche su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, dovrà adottare apposite delibere per integrare il Modello con l'inserimento di nuove Parti Speciali relative ai reati che, per effetto di ulteriori interventi legislativi, dovessero ampliare l'ambito della responsabilità amministrativa dell'Ente.

3.3 – Parte Generale

Secondo quanto indicato all'art. 6, comma 2 del D.lgs. 231/2001 il modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione di reati deve mirare a tre fondamentali finalità:

I. Individuazione delle Attività Aziendali nel cui ambito possano essere commessi i Reati: mappatura dei rischi

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto richiede anzitutto che il Modello preveda l'individuazione delle attività nel cui ambito possano essere commessi i reati e quindi la cosiddetta mappatura dei rischi: è necessaria, pertanto, l'analisi della complessiva attività svolta da PROTEKO S.p.A., organizzata e suddivisa in base ai macro-processi di business e l'individuazione delle fasi operative o decisionali che comportino il rischio di commissione dei Reati Presupposto.

Dati gli interventi legislativi che hanno portato ad una progressiva estensione dei Reati Presupposto, e dati anche i mutamenti che possono intervenire tanto sulla struttura societaria di PROTEKO S.p.A., quanto sulle attività dalla stessa svolte, la mappatura dei rischi non potrà mai dirsi definitiva e imm modificabile ma, al contrario, deve essere sottoposta ad una continua attività di controllo e revisione e deve essere allo stesso modo periodicamente aggiornata.

PROTEKO S.p.A. provvederà pertanto ad integrare, ove occorra, la mappatura dei rischi ogni qual volta ciò si renda necessario in ragione di ulteriori interventi legislativi, di modifiche dell'assetto societario e/o organizzativo di PROTEKO S.p.A., o anche solo in considerazione di modifiche delle circostanze e/o delle modalità con cui PROTEKO S.p.A. svolge la propria attività d'impresa.

II. Articolazione di un sistema di controllo preventivo

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. b) del Decreto, una volta compiuta la mappatura dei rischi, occorre prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente nelle individuate aree di rischio.

A tal fine, nelle singole Parti Speciali del presente Modello sono indicate le specifiche misure definite (anche con rinvio a procedure interne espressamente precisate) in grado di prevenire o comunque ridurre fortemente il rischio di commissione dei reati.

In aggiunta a tali procedure, che hanno finalità preventiva, è espressamente riconosciuto all'Organismo di Vigilanza il potere/dovere di effettuare verifiche a posteriori su singole operazioni o singoli comportamenti aziendali.

Come la mappatura dei rischi, anche le procedure e i rimedi adottati non potranno mai dirsi definitivi: la loro efficacia e completezza devono, al contrario, essere oggetto di periodica rivalutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, che ha anche il compito precipuo di proporre al Consiglio di Amministrazione i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche che riterrà di volta in volta necessari.

III. Designazione dell'Organismo di Vigilanza.

Terza finalità della Parte Generale è l'individuazione di un Organismo di Vigilanza che provveda, in base al Decreto:

- al controllo costante del rispetto delle prescrizioni del Modello, nonché delle specifiche disposizioni e delle procedure predisposte in attuazione dello stesso, da parte di tutti i Destinatari;
- all'attività di valutazione costante e continuativa dell'adeguatezza della mappatura dei rischi e delle procedure descritte ai punti I) e II);
- alla proposta al Consiglio di Amministrazione di tutte le modifiche necessarie.

L'Organismo di Vigilanza di PROTEKO S.p.A. può essere sia monocratico che collegiale, ma in ogni caso deve essere del tutto autonomo e indipendente, come meglio precisato al punto 4 del presente Modello.

3.4 – Parti Speciali

Il presente Modello si articola, oltre che della Parte Generale come sopra descritta, anche di alcune Parti Speciali dedicate ciascuna ad una specifica categoria di Reati Presupposto, per i quali, sulla base della mappatura dei rischi effettuata ai sensi del Decreto, PROTEKO S.p.A. ha ritenuto sussistere un rischio di commissione al suo interno.

Ogni Parte Speciale, oltre alla descrizione delle fattispecie delittuose esaminate, contiene l'individuazione delle aree aziendali ritenute particolarmente a rischio, nonché l'indicazione precisa delle procedure adottate per evitare o quanto meno ridurre la commissione degli illeciti.

Nelle Parti Speciali che seguono verranno pertanto esaminate le seguenti fattispecie:

- i)** Reati contro la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale "A");
- ii)** Reati contro l'industria e il commercio (Parte Speciale "B");
- iii)** Reati societari e di corruzione tra privati (Parte Speciale "C");
- iv)** Reati di omicidio colposo e lesioni personali gravi e gravissime commessi in violazione delle norme tutela della salute o sicurezza sul lavoro (Parte Speciale "D");
- v)** Reati ambientali (Parte Speciale "E")
- vi)** Reati tributari (Parte Speciale "F").

All'esito della mappatura dei rischi svolta come indicato al successivo par. 3.6, PROTEKO S.p.A. ha ritenuto di non ricomprendere nel presente Modello:

- a) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- b) Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis);
- c) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- d) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- e) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- f) Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- g) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- h) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- i) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- j) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- k) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- l) Reati contro il patrimonio culturale e paesaggistico (art. 25-septiesdecies);
- m) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- n) Reati transnazionali (art. 10, Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- o) Responsabilità degli enti che operano nella filiera dell'olio per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 Legge 14 gennaio 2013, n. 9).

Tale considerazione nasce del fatto che non sussistono, per tali fattispecie, reali e significativi rischi di commissione di tali reati, tenuto conto delle specifiche attività aziendali svolte dalla Società.

3.5 – Attuazione del Decreto da parte di PROTEKO S.p.A.

Alla luce della volontà di operare in modo trasparente e corretto, anche a presidio della propria reputazione aziendale, così come dei propri soci, amministratori, e dipendenti, PROTEKO S.p.A. ha ritenuto opportuno, ed in linea con la propria filosofia aziendale, procedere all'adozione e all'attuazione del presente Modello.

Il Modello ha anche il fine di sensibilizzare tutti i Destinatari, in modo da orientare a principi di correttezza e trasparenza il loro operare e, allo stesso tempo, evitare e prevenire ogni rischio di commissione di reati nell'ambito delle attività aziendali.

Il Modello è stato predisposto da PROTEKO S.p.A. avendo come riferimento la propria specifica organizzazione, dimensione e struttura, le prescrizioni e le norme del Decreto, le pronunce giurisprudenziali in materia, nonché le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria e, in particolare, quelle elaborate da Confindustria (nella versione pubblicata sul sito di Confindustria nel mese di giugno 2021).

Il presente Modello è la prima emissione ed è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di PROTEKO S.p.A. con delibera del 27 settembre 2024.

Il Modello è da considerarsi applicabile a tutti i siti di PROTEKO S.P.A. citati al punto 1.

Sempre in data 27 settembre 2024 il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'Organismo di Vigilanza incaricato di vigilare sull'efficace funzionamento e sull'efficacia del Modello di Organizzazione nonché di verificarne il costante aggiornamento. L'Organismo di Vigilanza prevede un mandato triennale. Attualmente l'Organismo di Vigilanza è monocratico ed è stato individuato allo scopo un professionista esterno alla società con specifica esperienza in materia. L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri, con compiti di vigilanza, controllo ed iniziativa in relazione al Modello stesso ed in particolare alla sua concreta applicazione, rispetto ed aggiornamento.

3.6 – Mappatura dei rischi

Sulla base delle disposizioni del Decreto e delle indicazioni fornite dalle Linee Guida, PROTEKO S.p.A. ha provveduto alla mappatura dei rischi, individuando, all'interno della propria realtà aziendale, le aree che risultano a rischio di commissione di alcuno dei Reati Presupposto.

Di seguito viene brevemente illustrata la metodologia utilizzata per la mappatura dei rischi.

PROTEKO S.p.A. ha anzitutto proceduto all'analisi degli elementi costitutivi dei Reati Presupposto, allo scopo di individuare e definire le condotte concrete che, all'interno delle attività aziendali, potrebbero realizzare le varie fattispecie delittuose.

L'attività di analisi è stata finalizzata a valutare le aree ed i settori maggiormente a rischio. L'individuazione di tali aree a rischio (di seguito anche "Attività Sensibili") è stata compiuta con il supporto di un consulente esterno (esperto in materia di governance e D.lgs. 231/01), appositamente incaricato allo scopo, il quale ha stimato i rischi analizzando la realtà di PROTEKO S.p.A., intervistando gli amministratori e i responsabili dei vari processi, nonché analizzando alcuni documenti a campione fra quanti utilizzati per la gestione delle attività aziendali.

Infine, PROTEKO S.p.A. ha proceduto alla stesura, all'interno delle aree considerate a rischio (individuate nel corso dell'analisi valutativa iniziale), delle procedure e dei protocolli ritenuti opportuni al fine di assicurare l'adeguatezza e l'efficienza del modello in relazione alle disposizioni del Decreto. Gli esiti delle già menzionate attività di mappatura dei rischi sono descritti nelle singole Parti Speciali, dove vengono anche illustrate le procedure e le misure predisposte da PROTEKO S.p.A. al fine di evitare o comunque di ridurre al minimo il rischio di commissione dei Reati Presupposto.

3.7 – Destinatari del Modello

Destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel presente Modello, e tenuti, quindi, alla sua integrale osservanza, sono, in generale, tutti coloro che operano in nome e per conto di PROTEKO S.p.A.,

ivi inclusi gli amministratori, i membri degli altri eventuali organi sociali, i dipendenti, i collaboratori anche occasionali, i partner commerciali, i fornitori, e i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

4. Organismo di Vigilanza

4.1 – Identificazione dell’Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza di PROTEKO S.p.A. è un organo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e provvedere al relativo aggiornamento.

L’Organismo di Vigilanza di PROTEKO S.p.A. è attualmente monocratico, ma può essere nominato anche un organismo collegiale formato di più membri in numero compreso tra 2 e 5 componenti.

Alla luce delle esperienze maturate nella prassi, e nel rispetto delle disposizioni del Decreto, PROTEKO S.p.A. ha ritenuto di individuare, quale incaricato del proprio Organismo di Vigilanza, un soggetto esterno alla struttura aziendale dotato dei requisiti di professionalità, competenza e onorabilità richiesti dal Decreto.

L’Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione di PROTEKO S.p.A. e resta in carica per la durata indicata all’atto della nomina o, in mancanza di tale termine, per tre anni. Successivamente, in caso non sia tempestivamente nominato un altro Organismo di Vigilanza, l’Organismo di Vigilanza nominato resta in carica in regime di *prorogatio* (atta a garantire la continuità di esercizio e vigilanza dell’Organismo), fino alla data di revoca espressa o di nuova nomina da parte del Consiglio di Amministrazione. Gli incaricati dell’Organismo possono ricoprire la carica per più mandati, senza limite di mandati.

L’Organismo di Vigilanza non può essere destituito in cogenza di mandato, fatti salvi i casi, sotto riportati, di giusta revoca.

Costituiscono cause di ineleggibilità o di revoca quali incaricati dell’Organismo di Vigilanza:

- i) la condanna, anche con sentenza non definitiva o applicazione della pena su richiesta delle parti, per i delitti puniti a titolo di dolo, con l’esclusione quindi dei delitti colposi, eccettuati quelli previsti e puniti dagli articoli 589 e 590 comma 3 c.p., commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sui luoghi di lavoro, nonché le contravvenzioni che comportino l’applicazione di una pena accessoria di cui all’art. 19 c.p., o previste da specifiche disposizioni di legge;
- ii) in ogni caso, qualsiasi condanna, anche non definitiva, che comporti l’applicazione di una pena accessoria di cui all’art. 19 c.p. o previste da specifiche disposizioni di legge;
- iii) l’applicazione di una misura di sicurezza, personale o patrimoniale, l’applicazione di una misura di prevenzione personale o patrimoniale o l’applicazione di una misura di prevenzione antimafia personale o patrimoniale;
- iv) la dichiarazione di interdizione o di inabilità ai sensi del Codice Civile, come pure il conflitto di interessi con PROTEKO S.p.A.

Costituisce inoltre causa di sospensione dalla carica, per tutta la durata della misura, l'applicazione di una misura cautelare personale (custodia cautelare in carcere o in luogo di cura, arresti domiciliari, divieto e obbligo di dimora, obbligo di presentarsi alla Polizia Giudiziaria, divieto di espatrio) e l'applicazione di una misura interdittiva (sospensione dall'esercizio di un pubblico ufficio o servizio, divieto temporaneo di esercitare determinate attività professionali e imprenditoriali).

All'Organismo di Vigilanza e ai suoi incaricati si applicheranno le norme del Codice civile in tema di mandato.

4.2 – Prerogative e risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi della collaborazione di soggetti appartenenti alle diverse attività aziendali, qualora si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi, e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività di PROTEKO S.p.A.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità, di avvalersi della consulenza di professionalità esterne, non presenti al proprio interno o nell'organigramma di PROTEKO S.p.A..

L'Organismo di Vigilanza, all'inizio del proprio mandato, e successivamente con cadenza annuale, potrà presentare al CdA una richiesta di budget di spesa annuale da erogarsi da parte della stessa PROTEKO S.p.A. ed in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza presenterà al CdA la richiesta di disponibilità dell'importo corrispondente al budget annuale con sufficiente dettaglio delle spese e dei costi da sostenere per il corretto adempimento del mandato;
- Il CdA non potrà ragionevolmente rifiutarsi di provvedere all'erogazione di tale importo, fermo restando che l'Organismo di Vigilanza lo potrà utilizzare, in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione, per gli scopi previsti dal presente Modello;
- tale importo dovrà coprire le spese che, secondo le stime, l'Organismo di Vigilanza dovrà sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messi a disposizione da PROTEKO S.p.A. non fanno parte del budget).

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè, al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza) si rendesse necessaria per l'Organismo di Vigilanza la disponibilità di somme ulteriori rispetto all'importo sopra indicato, dovrà formulare richiesta motivata al Presidente del CdA di PROTEKO S.p.A., indicando con ragionevole dettaglio le ragioni ed i fatti posti a base di tale richiesta. La richiesta degli ulteriori fondi non potrà essere respinta dal CdA. di PROTEKO S.p.A. senza fondato motivo.

4.3 – Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza

All’Organismo di Vigilanza di PROTEKO S.p.A. è affidato il compito di:

- vigilare sull’osservanza delle prescrizioni del Modello e dei documenti ad esso ricollegabili da parte dei Destinatari, assumendo ogni iniziativa necessaria;
- vigilare sulla reale efficacia, efficienza ed effettiva capacità delle prescrizioni del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- verificare l’opportunità di aggiornamento e adeguamento delle procedure disciplinate dal Modello, formulando al CdA le opportune relative proposte;
- segnalare al CdA le violazioni accertate del Modello perché possa assumere i provvedimenti conseguenti.

Fermo restando l’obbligo di vigilanza sul rispetto del Modello e delle procedure ivi indicate attribuito all’Organismo di Vigilanza, il suo operato non è sindacabile da parte del CdA, se non per motivi attinenti ad inadempimenti del mandato conferito.

In particolare, l’Organismo di Vigilanza di PROTEKO S.p.A. realizzerà le predette finalità attraverso:

- le ricognizioni delle attività aziendali, ai fini della verifica periodica dell’attuazione di quanto previsto dal Modello nonché per aggiornamento della mappatura delle aree di rischio nell’ambito del contesto aziendale;
- la richiesta di informazioni periodiche o specifiche a singole funzioni aziendali in relazione alle attività considerate a rischio. Le informazioni richieste dall’Organismo di Vigilanza dovranno essere prontamente fornite a cura delle funzioni coinvolte senza omissioni o alterazioni di sorta per assicurare all’Organismo stesso una visione certa e concreta delle attività oggetto di monitoraggio. L’Organismo di Vigilanza deve ricevere costantemente informazioni sull’evoluzione delle aree di rischio e ha libero accesso a tutta la relativa documentazione aziendale;
- il coordinamento con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree individuate a rischio di commissione dei Reati Presupposto;
- il coordinamento con i responsabili delle funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all’attuazione del Modello;
- il controllo dell’effettiva presenza e della regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati;
- ogni altro controllo, sia periodico che mirato, sul concreto svolgimento di singole operazioni, procedure o attività all’interno di PROTEKO S.p.A. che si renda opportuno;

Inoltre, l’Organismo di Vigilanza provvederà a:

- verificare l’adeguatezza delle norme in essere in relazione ad eventuali trasformazioni, modifiche ed allargamenti dell’attività aziendale;

-
- segnalare al CdA le eventuali carenze del Modello e le relative proposte di modifica o miglioramento;
 - curare o sovrintendere l'aggiornamento delle norme di condotta definite nelle singole Parti Speciali;
 - verificare la validità delle clausole standard finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (ad es. quelle di risoluzione dei contratti nei riguardi di partner commerciali, collaboratori o fornitori), se si accertino violazioni delle prescrizioni di cui al Decreto.

L'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre una relazione informativa destinata al CdA, con cadenza perlomeno annuale.

Infine, e conformemente alle disposizioni di cui all'art. 6, comma 1 lett. b) del Decreto, i compiti di monitoraggio dell'aggiornamento del Modello assegnati all'Organismo di Vigilanza si articolano principalmente su tre differenti tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: periodicamente l'Organismo di Vigilanza procederà a una verifica dei principali atti societari e di eventuali contratti di significativa rilevanza conclusi da PROTEKO S.p.A. nell'ambito delle aree di rischio;
- verifiche sulle procedure: periodicamente l'Organismo di Vigilanza verificherà l'effettiva attuazione del presente Modello;
- verifiche sulle segnalazioni e le misure: l'Organismo di Vigilanza esaminerà ogni segnalazione ricevuta nel corso dell'anno, le azioni intraprese in proposito, gli eventi e gli episodi considerati maggiormente rischiosi, nonché l'effettività della conoscenza tra tutti i Destinatari del contenuto del Modello e delle ipotesi di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente.

Dei risultati di questa attività di verifica l'Organismo di Vigilanza dovrà dare conto, seppure sommariamente, nella relazione annualmente predisposta per il CdA e il Collegio Sindacale.

5. Flussi Informativi Interni

5.1 – Comunicazioni e segnalazioni all’Organismo di Vigilanza

È possibile contattare l’Organismo di Vigilanza di PROTEKO S.p.A. mediante le seguenti modalità:

- Contatto personale con l’Organismo di Vigilanza ed eventuale stesura congiunta di un documento diretto all’Organismo stesso.
- Comunicazione via mail alla casella di posta elettronica: segnalazioni.proteko@proton.me
- Segnalazioni scritte, anche eventualmente in forma anonima, in busta chiusa spedita al seguente indirizzo:

Organismo di Vigilanza c/o PROTEKO S.p.A. dei Genieri, 20 – 36040 Torri di Quartesolo (VI)

L’organismo di vigilanza è tenuto a condurre indagini interne in seguito a segnalazioni di eventuali violazioni del presente Modello e, qualora siano ritenute serie e fondate, a formulare pareri non vincolanti sulla tipologia e l’entità degli interventi da adottare nonché sulle possibili sanzioni nei confronti dei responsabili. L’attuazione degli interventi e delle possibili sanzioni sono a carico del Consiglio di Amministrazione che ne decide l’entità tenendo conto dei pareri e delle indicazioni dell’Organismo di Vigilanza. L’Organismo di Vigilanza è tenuto a garantire contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione eventuali segnalanti in buona fede, in accordo anche alle previsioni della procedura Whistleblowing di PROTEKO S.p.A. come indicato nel successivo capitolo 6.

5.2 – Obblighi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza

Oltre alla documentazione espressamente indicata da ogni singola Parte Speciale del Modello secondo le procedure in esse contemplate, dovrà essere portata a conoscenza dell’Organismo di Vigilanza ogni altra informazione attinente all’attuazione del Modello nelle aree di rischio, nonché quella relativa ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

Dovranno sempre essere comunicate all’Organismo di Vigilanza tutte le informazioni riguardanti:

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti (ivi inclusi gli eventuali dirigenti) nei confronti dei quali la magistratura proceda per taluno dei Reati Presupposto;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dalla Magistratura e dagli organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali risulti lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per fatti in cui siano potenzialmente interessate le attività aziendali di PROTEKO S.p.A.;
- i risultati e le conclusioni di commissioni di inchiesta o altre relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per i Reati Presupposto;
- procedimenti disciplinari svolti, eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni;
- infortuni e incidenti sul lavoro considerabili quali non irrilevanti, gravi o molto gravi (indicativamente con prognosi iniziale superiore a gg. 20);

-
- indagini e ispezioni da parte di organi di polizia e polizia giudiziaria, guardia di finanza, agenzia delle entrate, Vigili del Fuoco e ogni altro organismo pubblico di controllo territoriale (es. ARPA, ASL, ecc.).

Il Consiglio di Amministrazione è tenuto a garantire la propria trasparenza all'Organismo di Vigilanza su eventuali questioni che rientrino nella competenza dell'Organismo di Vigilanza medesimo.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza l'efficace adempimento dei compiti che gli sono demandati, PROTEKO S.p.A. garantisce a tutti i Destinatari del Modello, nonché ad eventuali terzi, la facoltà di segnalare a tale organo qualsiasi illecito, anomalia o attività sospetta in relazione alla commissione o al rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto di cui siano venuti a conoscenza per qualsivoglia ragione.

A tutti coloro che invieranno comunicazioni o segnalazioni all'Organismo di Vigilanza PROTEKO S.p.A. garantisce espressamente l'esclusione di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed in ogni caso assicura la riservatezza sull'identità del segnalante, anche in osservanza di quanto ulteriormente descritto al successivo Capitolo 6.

Tutti i dipendenti della società hanno quindi la facoltà, oltre che il dovere, di comunicare, in forma scritta, ogni informazione relativa a possibili anomalie interne od attività illecite.

L'Organismo di Vigilanza potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte, provenienti da estranei alla società.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere ogni genere di informazione e/o documentazione, utile agli accertamenti e ai controlli ad esso demandati, ai dirigenti, ai membri del CdA, ai procuratori e ai dipendenti, facendo obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza di PROTEKO S.p.A. deve ricevere dal CdA informazioni dettagliate circa eventuali modifiche dei poteri definiti e delle deleghe attribuite.

L'Organismo di Vigilanza verifica ed analizza le informazioni e le comunicazioni ricevute e i provvedimenti da attuare; una volta attuati, i provvedimenti dovranno essere in linea e conformi alle previsioni dettate dal sistema disciplinare del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere alla direzione aziendale l'emissione di sanzioni disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione.

L'Organismo di Vigilanza comunicherà al Consiglio d'Amministrazione per le proprie determinazioni se, all'esito degli accertamenti svolti sulle comunicazioni e segnalazioni pervenute, le stesse furono redatte con dolo o colpa grave finalizzate al nocimento della società, dei propri amministratori, dirigenti e dipendenti.

5.3 – Obblighi informativi dell’Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L’Organismo di Vigilanza è tenuto a specifici obblighi informativi nei confronti del Consiglio di Amministrazione e degli organi societari (Collegio Sindacale e Revisori)

L’Organismo di Vigilanza ha inoltre l’obbligo specifico di fornire tempestive informazioni su ogni modifica, integrazione o aggiornamento che possa interessare il Decreto. L’Organismo di Vigilanza ha altresì il dovere di comunicare al Consiglio di Amministrazione e agli organi societari ogni violazione accertata nell’ambito dello svolgimento della propria attività.

L’Organismo di Vigilanza di PROTEKO S.p.A. potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e/o dagli organi societari e potrà a sua volta richiedere di essere sentito, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Annualmente, inoltre, come già sopra definito, l’Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e agli organi societari una relazione scritta sull’attuazione del Modello.

5.4 – Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni e i report predisposti o ricevuti in base al Decreto devono essere conservati a cura dell’Organismo di Vigilanza in un archivio apposito, informatico e/o cartaceo che, previa autorizzazione scritta dello stesso Organismo di Vigilanza, potrà essere reso accessibile a soggetti esterni e/o interni che abbiano giusto interesse o necessità di prenderne visione.

Tale documentazione sarà resa disponibile alla magistratura, ove ne faccia richiesta diretta e/o mediante gli organi di polizia giudiziaria, nel corso di eventuali accertamenti del caso.

6. Tutela degli Autori di Segnalazioni

Con la Legge n. 179 del 2017 (G.U. Serie Generale n. 291 del 14-12-2017), recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, il Legislatore ha apportato modifiche all'articolo 6 del D.lgs. 231/01 disponendo che il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo deve prevedere:

- a)** uno o più canali che consentano alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso o da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b)** almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c)** il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d)** nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ha disposto inoltre che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui sopra 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.

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.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La normativa è stata in parte ricompresa nel D.lgs. 24/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle*

persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", entrato in vigore il 30 marzo 2023.

Questo decreto amplia il campo di tutela delle segnalazioni anche ad ambiti non compresi nelle previsioni del D.lgs. 231/01, di fatto ricomprendendo tutte le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Restano quindi escluse dall'ambito di applicazione le segnalazioni di violazioni che non «ledono» l'interesse pubblico e quelle che sono estranee al contesto lavorativo.

Viene inoltre richiesto al datore di lavoro di attivare un "canale di segnalazione" che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione (art. 4, comma 1).

In assenza del "canale interno" o nel caso in cui non venga dato riscontro alla segnalazione ricevuta, il segnalante può ricorrere alla "segnalazione esterna" demandata all'ANAC.

PROTEKO ha attivato un sistema di segnalazione per rispondere al dettato della normativa europea. Il sistema è raggiungibile all'indirizzo: segnalazioni.proteko@proton.me. La procedura interna prevede che, entro 7 giorni dalla data di segnalazione venga data una risposta o vengano richieste delle informazioni di approfondimento al segnalante che, per tutto il processo mantiene il suo anonimato.

Il canale di segnalazione è gestito dall'Organismo di Vigilanza e il processo di segnalazione è crittografato e protetto da password.

7. Sistema Disciplinare

7.1 – Principi generali

L'art. 6, comma 2 lettera e), del Decreto stabilisce che deve essere introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni intervenute perché questo, commisurato alla tipologia delle infrazioni e da applicarsi in caso di violazione delle previsioni del Modello, rende efficace l'azione di vigilanza e prevenzione affidata all'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'efficacia del Modello stesso.

Il sistema disciplinare è stato redatto anche sulla base dei seguenti principi:

- differenziazione in base ai Destinatari del Modello;
- individuazione delle sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei destinatari nel rispetto delle disposizioni previste dai CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- individuazione di procedure di accertamento delle violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni, nonché di una apposita procedura di irrogazione delle sanzioni applicabili, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione ed in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del sistema disciplinare.

In particolare, il sistema disciplinare è rivolto:

- a tutti coloro che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione (inclusi anche eventuali liquidatori) di PROTEKO S.p.A. o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e gestionale;
- alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, ed in generale a tutti i dipendenti così come a tutti coloro che, a qualsiasi titolo ed ai vari livelli di responsabilità, operano nell'ambito di PROTEKO S.p.A. concorrendo, con i propri atti, allo svolgimento della complessiva attività aziendale, compresi i collaboratori, i partner commerciali, i fornitori.

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in sezioni specifiche ognuna riferita ad una categoria di destinatari, tenuto conto dello status giuridico dei diversi soggetti.

È affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di sorvegliare sull'osservanza e sulla corretta applicazione del sistema disciplinare e sulla sua effettività, nonché di suggerire al CDA gli aggiornamenti, le modifiche e/o implementazioni che ritenesse necessarie per la migliore efficacia dello stesso sistema disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito penale che le stesse condotte possano integrare.

L'Organismo di Vigilanza potrà proporre alla Direzione di PROTEKO S.p.A. l'adozione di misure disciplinari commisurate all'entità ed alla gravità delle violazioni accertate.

7.2 – Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti

Le condotte tenute dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole di comportamento indicate nel presente Modello, costituiranno illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato in azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, le sanzioni irrogate, a seconda della gravità della violazione, potranno essere quelle previste dal CCNL applicabile ovvero il CCNL Metalmeccanico Industria.

Le sanzioni saranno irrogate, nel rispetto delle procedure previste dal CCNL applicabile, dalla Direzione, di propria iniziativa o su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

In materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'applicazione di sanzioni disciplinari può essere proposta dal RSPP e/o dal datore di lavoro.

Le misure disciplinari qui di seguito elencate, irrogabili nei confronti del personale non dirigente sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL e delle eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate tenuto conto:

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

Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari, ed in particolare all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni, nonché ai fini della rilevanza della recidiva.

In caso di inosservanza da parte dei dirigenti dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico ovvero in caso di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle suddette prescrizioni, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro dei Dirigenti Industria. Costituisce illecito anche la mancata vigilanza del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, così come la diretta violazione degli stessi, o più in generale l'assunzione di comportamenti, tenuti nell'espletamento delle attività connesse

alle proprie mansioni, che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

Di ogni sanzione erogata deve essere data tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza, accompagnandolo con la sintetica indicazione dell'inadempimento rilevato, delle motivazioni alla base della sanzione applicata e dei criteri seguiti per la sua determinazione.

Il presente sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal delegato del CDA per il personale. Il Modello Organizzativo e il Codice Etico sono considerati vincolanti per tutti i Destinatari. Pertanto, tali documenti e i loro eventuali successivi aggiornamenti vengono resi noti da parte della Società ai Destinatari attraverso l'invio di una circolare interna secondo quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, ponendo in particolare evidenza le sanzioni collegate alle violazioni.

7.3 – Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazioni del Modello da parte degli amministratori di PROTEKO S.p.A., l'Organismo di Vigilanza ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e se ritenuto opportuno l'Assemblea dei Soci, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste ai sensi della normativa vigente.

7.4 – Misure nei confronti di collaboratori, partner commerciali e fornitori

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, da partner commerciali o da fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato Presupposto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a PROTEKO S.p.A. come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

8. Diffusione e conoscenza del modello

Presupposto perché il Modello possa costituire esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente è la sua efficacia, nonché la sua concreta ed effettiva applicazione.

Condizione indispensabile per garantire il concreto e costante rispetto del Modello e delle procedure dallo stesso descritte è la conoscenza dello stesso da parte di tutti i Destinatari.

PROTEKO S.p.A. ha pertanto adottato le iniziative che verranno descritte qui di seguito al fine di assicurare una corretta divulgazione del Modello non soltanto all'interno ma anche all'esterno della propria realtà aziendale.

8.1 – Formazione del personale

PROTEKO S.p.A. promuove la conoscenza del Modello tra tutti i Destinatari, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla sua migliore attuazione.

Ai fini dell'attuazione del Modello la formazione del personale (a cui vanno aggiunti anche i consulenti esterni) sarà articolata secondo le seguenti modalità:

1. formazione iniziale attraverso riunioni specifiche nel periodo immediatamente successivo all'approvazione del Modello e di ogni sua successiva revisione sostanziale;
2. diffusione di una nota informativa interna esplicativa del Modello e delle sue funzioni;
3. pubblicazione sul sito internet del Codice Etico aziendale;
4. messa a disposizione del presente Modello e delle procedure interne collegate al presente Modello tramite la struttura intranet aziendale;
5. informativa in sede di assunzione.

8.2 – Informazione dei collaboratori, dei partner commerciali e dei fornitori

PROTEKO S.p.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali, i collaboratori ed i fornitori, attraverso la comunicazione mirata dei contenuti del presente Modello e del Codice Etico, anche come specificato al successivo punto 8.3 del Modello.

8.3 – Clausole contrattuali

Al fine di assicurare il rispetto delle prescrizioni e delle procedure di cui al presente Modello anche da parte di soggetti terzi che partecipano, anche in via indiretta, all'esercizio dell'attività di impresa di PROTEKO S.p.A., la Società inserirà nei contratti e nelle lettere di incarico sottoscritti con partner commerciali, fornitori e collaboratori apposite clausole contrattuali attraverso le quali i sottoscrittori si impegneranno al rispetto delle norme del Modello, accettando che la loro violazione possa costituire grave inadempimento contrattuale idoneo a giustificare la risoluzione del contratto da parte di PROTEKO S.p.A.

La Società ritiene infatti che tale rimedio contrattuale costituisca l'unico strumento che consenta di tutelare il rispetto delle procedure e dei principi elaborati dal Modello e dal Codice Etico anche da parte di soggetti (quali i collaboratori e i partner commerciali) che non sono esposti al rischio delle sanzioni disciplinari previste espressamente per i dipendenti.

Parte Speciale “A”

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

[Omissis...]

Parte Speciale “B”

Delitti contro l'industria e il commercio

[Omissis...]

Parte Speciale “C”

I reati societari e di corruzione tra privati

[Omissis...]

Parte Speciale “D”

Reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

[Omissis...]

Parte Speciale “E”

Reati ambientali

[Omissis...]

Parte Speciale “F”

Reati Tributari

[Omissis...]

NOTA BENE:

La versione completa del presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo è disponibile facendone espressa richiesta all'indirizzo info@proteko.it