



## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Data	Revisione	Pagina
01/10/2024	08	1/106

**PROGETTI EUROPA & GLOBAL S.P.A.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  
(D.Lgs. 231/2001)**

**(Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 01.10.2024)**

## INDICE

<b>DEFINIZIONI.....</b>	<b>8</b>
<b>NOTA RELATIVA ALLA REVISIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>8</b>
<b>PARTE GENERALE.....</b>	<b>10</b>
<b>1. QUADRO NORMATIVO.....</b>	<b>10</b>
1.1 <i>Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 .....</i>	<i>10</i>
1.2 <i>Le fattispecie di reato.....</i>	<i>11</i>
1.3 <i>La condizione esimente .....</i>	<i>12</i>
1.4 <i>Le linee guida di Confindustria .....</i>	<i>13</i>
<b>2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PEG 14</b>	
2.1 <i>L'attività svolta da PEG .....</i>	<i>14</i>
2.2 <i>La struttura organizzativa .....</i>	<i>15</i>
2.3 <i>Il sistema integrato dei controlli interni .....</i>	<i>15</i>
2.4 <i>Finalità del Modello e principi ispiratori .....</i>	<i>16</i>
2.5 <i>La struttura del Modello.....</i>	<i>17</i>
2.6 <i>Il Codice Etico .....</i>	<i>17</i>
<b>3. ADOZIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>17</b>
3.1 <i>La metodologia seguita per la definizione del Modello.....</i>	<i>17</i>
3.2 <i>Adozione del Modello.....</i>	<i>20</i>
<b>4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>21</b>
4.1. <i>Struttura dell'Organismo di Vigilanza .....</i>	<i>21</i>
4.2 <i>Nomina, composizione, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	<i>22</i>
4.3 <i>Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....</i>	<i>22</i>
4.4 <i>Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza .....</i>	<i>23</i>
4.5 <i>Reporting dell'Organismo di Vigilanza .....</i>	<i>25</i>
4.6 <i>Whistleblowing .....</i>	<i>25</i>

<b>5 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE .....</b>	<b>27</b>
<b>6 SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>28</b>
<i>6.1 Misure nei confronti dei dipendenti .....</i>	<i>29</i>
<i>6.2 Misure nei confronti dei dirigenti .....</i>	<i>30</i>
<i>6.3 Misure nei confronti degli Amministratori .....</i>	<i>30</i>
<i>6.4 Misure nei confronti dei Sindaci .....</i>	<i>31</i>
<i>6.5 Misure nei confronti dei consulenti, collaboratori esterni, fornitori e partner.....</i>	<i>31</i>
<i>6.6 Misure in materia di Whistleblowing .....</i>	<i>31</i>
<b>7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....</b>	<b>31</b>
<b>PARTE SPECIALE.....</b>	<b>33</b>
<b>I. PROTOCOLLO REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</b>	<b>35</b>
<i>Fattispecie di reato e relative modalità di commissione .....</i>	<i>35</i>
<i>Aree di attività a rischio e processi strumentali .....</i>	<i>40</i>
<i>Principi generali di comportamento.....</i>	<i>41</i>
<i>Procedure specifiche.....</i>	<i>42</i>
<i>Organi e Funzioni aziendali coinvolti.....</i>	<i>44</i>
<i>Documenti di riferimento .....</i>	<i>44</i>
<i>Principali attività dell'OdV.....</i>	<i>45</i>
<b>II. PROTOCOLLO REATI SOCIETARI .....</b>	<b>46</b>
<i>Fattispecie di reato e relative modalità di commissione .....</i>	<i>46</i>
<i>Aree di attività a rischio e processi strumentali .....</i>	<i>48</i>
<i>Principi generali di comportamento.....</i>	<i>49</i>
<i>Procedure specifiche.....</i>	<i>50</i>
<i>Organi e Funzioni aziendali coinvolti.....</i>	<i>51</i>
<i>Documenti di riferimento .....</i>	<i>51</i>
<i>Principali attività dell'OdV.....</i>	<i>52</i>
<b>III. PROTOCOLLO REATO DI CORRUZIONE TRA PRIVATI.....</b>	<b>53</b>
<i>Fattispecie di reato e relative modalità di commissione .....</i>	<i>53</i>

<i>Aree di attività a rischio e processi strumentali .....</i>	<i>53</i>
<i>Principi generali di comportamento.....</i>	<i>54</i>
<i>Procedure specifiche.....</i>	<i>55</i>
<i>Organi e Funzioni aziendali coinvolti.....</i>	<i>56</i>
<i>Documenti di riferimento .....</i>	<i>56</i>
<i>Principali attività dell'OdV.....</i>	<i>57</i>
<b>IV. PROTOCOLLO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....</b>	<b>58</b>
<i>Fattispecie di reato e relative modalità di commissione .....</i>	<i>58</i>
<i>Aree di attività a rischio e processi strumentali .....</i>	<i>58</i>
<i>Principi generali di comportamento.....</i>	<i>60</i>
<i>Procedure specifiche.....</i>	<i>62</i>
<i>Procedure specifiche antiterrorismo e antisabotaggio .....</i>	<i>63</i>
<i>Organi e Funzioni aziendali coinvolti.....</i>	<i>64</i>
<i>Documenti di riferimento .....</i>	<i>64</i>
<i>Principali attività dell'OdV.....</i>	<i>65</i>
<b>V. PROTOCOLLO REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E DI TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI .....</b>	<b>66</b>
<i>Fattispecie di reato e relative modalità di commissione .....</i>	<i>66</i>
<i>Aree di attività a rischio e processi strumentali .....</i>	<i>67</i>
<i>Principi generali di comportamento.....</i>	<i>68</i>
<i>Procedure specifiche.....</i>	<i>68</i>
<i>Organi e Funzioni aziendali coinvolti.....</i>	<i>69</i>
<i>Documenti di riferimento .....</i>	<i>69</i>
<i>Principali attività dell'OdV.....</i>	<i>70</i>
<b>VI. PROTOCOLLO REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI .....</b>	<b>71</b>
<i>Fattispecie di reato e relative modalità di commissione .....</i>	<i>71</i>

<i>Aree di attività a rischio e processi strumentali</i> .....	74
<i>Principi generali di comportamento</i> .....	74
<i>Procedure specifiche</i> .....	75
<i>Organi e Funzioni aziendali coinvolti</i> .....	76
<i>Documenti di riferimento</i> .....	76
<i>Principali attività dell'OdV</i> .....	76
<b>VII. PROTOCOLLO DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA NAZIONALE E TRANSAZIONALE</b> .....	<b>77</b>
<i>Fattispecie di reato e relative modalità di commissione</i> .....	77
<i>Aree di attività a rischio e processi strumentali</i> .....	78
<i>Principi generali di comportamento</i> .....	78
<i>Procedure specifiche</i> .....	79
<i>Organi e Funzioni aziendali coinvolti</i> .....	79
<i>Documenti di riferimento</i> .....	79
<i>Principali attività dell'OdV</i> .....	79
<b>VIII. PROTOCOLLO REATI AMBIENTALI</b> .....	<b>80</b>
<i>Fattispecie di reato e relative modalità di commissione</i> .....	80
<i>Aree di attività a rischio e processi strumentali</i> .....	81
<i>Principi generali di comportamento</i> .....	82
<i>Procedure specifiche</i> .....	83
<i>Organi e Funzioni aziendali coinvolti</i> .....	84
<i>Documenti di riferimento</i> .....	84
<i>Principali attività dell'OdV</i> .....	84
<b>IX PROTOCOLLO REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE</b> .....	<b>86</b>
<i>Fattispecie di reato e relative modalità di commissione</i> .....	86
<i>Aree di attività a rischio e processi strumentali</i> .....	86
<i>Principi generali di comportamento</i> .....	86
<i>Procedure specifiche</i> .....	86

Tutti i Destinatari devono garantire il rispetto della predetta normativa e dei principi contenuti nel Codice Etico..... 87

*Organi e Funzioni aziendali coinvolti*..... 87

*Documenti di riferimento* ..... 87

*Principali attività dell’Odv* ..... 88

**X PROTOCOLLO REATI IN MATERIA DI RAZZISMO E XENOFOBIA (ART. 25-TERDECIES D.LGS 231/2001)**..... 89

*Fattispecie di reato e relative modalità di commissione* ..... 89

*Aree di attività a rischio e processi strumentali* ..... 89

*Principi generali di comportamento*..... 89

*Procedure specifiche*..... 90

*Organi e Funzioni aziendali coinvolti*..... 91

*Documenti di riferimento* ..... 91

*Principali attività dell’Odv* ..... 91

**XI. PROTOCOLLO REATI TRIBUTARI** ..... 92

*Fattispecie di reato e relative modalità di commissione* ..... 92

*Aree di attività a rischio e processi strumentali* ..... 93

*Principi generali di comportamento*..... 94

*Procedure specifiche*..... 95

*Organi e Funzioni aziendali coinvolti*..... 98

*Documenti di riferimento* ..... 98

*Principali attività dell’Odv*..... 98

**XII. PROTOCOLLO REATI DI CONTRABBANDO**..... 99

*Fattispecie di reato e relative modalità di commissione* ..... 99

*Aree di attività a rischio e processi strumentali* ..... 99

*Principi generali di comportamento*..... 100

*Organi e Funzioni aziendali coinvolti*..... 101

*Documenti di riferimento* ..... 101

<i>Principali attività dell'OdV</i> .....	101
<b>XIII. ALTRE FATTISPECIE DI REATO</b> .....	<b>101</b>
1. <b>PRINCIPI DI COMPORTAMENTO APPLICABILI AI DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25 BIS 1 DEL DECRETO)</b> .....	<b>102</b>
2. <b>PRINCIPI DI COMPORTAMENTO APPLICABILI AI DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25 QUATER DEL DECRETO)</b> .....	<b>102</b>
3. <b>PRINCIPI DI COMPORTAMENTO APPLICABILI AI DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25 NOVIES DEL DECRETO)</b> .....	<b>103</b>
4. <b>PRINCIPI DI COMPORTAMENTO APPLICABILI AI DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (ART. 25-SEPTIESDECIES DEL DECRETO) E RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (ART. 25-DUODEVICIES)</b> .....	<b>104</b>
<b>ALLEGATI</b> .....	<b>106</b>

## DEFINIZIONI

- **Attività a rischio reato:** si intendono le attività aziendali nel cui ambito potrebbero commettersi i reati di cui al D.Lgs. 231/2001.
- **Codice Etico:** il documento che contiene i principi, i valori e le regole comportamentali caratterizzanti la Società.
- **Destinatari:** i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e consulenti di PEG, i fornitori, i partner e tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito dell'attività a rischio di reato per conto e nell'interesse della Società.
- **Decreto 231:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2003 n. 231 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società, e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" e le successive modifiche ed integrazioni.
- **Modello:** il presente "Modello di gestione, organizzazione e controllo" adottato dalla Società ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto 231, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati-presupposto;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 6 del Decreto 231, cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.
- **Processi Sensibili:** i processi tramite i quali, pur non potendosi ravvisare il rischio diretto di commissione dei Reati, si possono realizzare fatti e/o atti strumentali o utili alla commissione dei medesimi Reati.
- **Protocolli:** tutte le misure organizzative, fisiche e/o logiche al fine di prevenire la commissione dei Reati.
- **PEG:** Progetti Europa & Global S.p.A., con sede in Piazza Stia, n. 8, Roma.
- **Reati-presupposto:** i reati o il singolo reato previsti dal Decreto 231 o contenuti in altri provvedimenti di legge che al medesimo Decreto 231 fanno rinvio.
- **Soggetti Apicali:** i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a) ovvero i 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*". Sono soggetti apicali i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, gli alti dirigenti, i dipendenti dotati di particolare autonomia e potere decisionale, i procuratori.
- **Soggetti Sottoposti:** i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b) del Decreto 231, ovvero le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali, a prescindere dalla natura del rapporto di lavoro in essere con la Società.
- **Società:** Progetti Europa & Global S.p.A.

## NOTA RELATIVA ALLA REVISIONE DEL MODELLO

- La prima revisione del Modello 231 PEG è stata emessa in data 10/12/2013.  
La seconda revisione del Modello 231 PEG è stata emessa in data 23/03/2016.  
La terza revisione del Modello 231 PEG è stata emessa in data 26/02/2019.  
La quarta revisione del Modello 231 PEG è stata emessa in data 12/12/2019.  
La quinta revisione del Modello 231 PEG è stata emessa in data 31/03/2020.





## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Data	Revisione	Pagina
01/10/2024	08	9/106

La sesta revisione del Modello 231 PEG è stata emessa in data 02/12/2021.

La settima revisione del Modello 231 PEG è stata emessa in data 13/11/2023

La presente ottava revisione del Modello di PEG è stata emessa in data 01/10/2024, e sostituisce e annulla le versioni precedenti.

## PARTE GENERALE

### 1. QUADRO NORMATIVO

#### 1.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (“Decreto 231”) recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.140 del 19 giugno 2001, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la c.d. “responsabilità amministrativa” delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti), per la commissione di illeciti penali da parte di soggetti che abbiano agito nel loro interesse o al loro vantaggio.

Con la Legge n. 300 del 2000<sup>1</sup> lo Stato Italiano ha provveduto, tra l’altro, alla ratifica della Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione UE del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, dando attuazione agli obblighi previsti da tali strumenti internazionali e comunitari i quali predispongono appunto la previsione di modelli di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d’impresa.

Il Decreto 231 si inserisce dunque in un contesto di attuazione di obblighi internazionali e, allineandosi con i sistemi normativi di molti paesi dell’Europa, istituisce una nuova e autonoma forma di responsabilità a carico dell’ente che non sostituisce quella della persona fisica autore del reato, ma vi si aggiunge.

Per effetto di tale regime di responsabilità, l’ente diviene il destinatario di sanzioni, come specificate nel Decreto 231, nel caso in cui un soggetto qualificato (apicale o ad esso sottoposto) ponga in essere una determinata condotta criminosa nell’interesse o a vantaggio della persona giuridica per cui opera.

Il Decreto 231 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive (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 contrarre con la pubblica amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l’esclusione da agevolazioni finanziamenti, contributi e sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi), oltre alla confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare) ed alla pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all’estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le condizioni previste dal Decreto 231.

I soggetti destinatari del Decreto 231 sono gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni, anche prive di personalità giuridica, con la sola esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici, nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

<sup>1</sup> L’art. 11 della Legge n. 300/2000 ha introdotto nell’Ordinamento italiano la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per determinate fattispecie di reato. In particolare, il menzionato articolo conteneva la delega al Governo per disciplinare l’articolazione di tale tipo responsabilità. Il Governo, in attuazione della delega, ha adottato il D. Lgs. n. 231/2001.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso nell'interesse dell'ente, ovvero ogni qualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento di arrecare un beneficio all'ente medesimo. La responsabilità è altresì ascrivibile all'ente ogniqualvolta lo stesso tragga dalla condotta illecita un qualche vantaggio (economico e non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio all'ente. Nel caso in cui l'autore del reato abbia invece agito esclusivamente a vantaggio proprio o di un terzo, la responsabilità dell'ente non sussiste.

Per quanto riguarda i soggetti, l'art. 5 del Decreto 231 prevede la responsabilità dell'ente per i reati commessi da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ("Soggetti Apicali");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in precedenza citati ("Soggetti Sottoposti").

Il Decreto 231, inoltre, prevede che l'ente non è chiamato a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

Pertanto, ai fini della responsabilità dell'ente, la normativa, oltre all'esistenza dei requisiti sopra indicati che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, impone l'accertamento di una "colpa di organizzazione" dell'ente. Tale colpa risiede nell'omessa adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo che garantisca il monitoraggio efficace ed efficiente dei processi critici dell'ente e, di conseguenza, eviti o sia finalizzato ad evitare le fattispecie delittuose.

Infine, il Decreto 231 in esame prevede l'istituzione di un "organismo di controllo interno all'ente" con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

### 1.2 Le fattispecie di reato

L'ente può essere ritenuto responsabile esclusivamente per i reati indicati nel Decreto 231, nonché in altri provvedimenti di legge che al medesimo Decreto 231 fanno rinvio (c.d. "reati-presupposto").

Nel corso degli anni, la materia dei reati dalla cui commissione deriva la responsabilità amministrativa degli enti ha subito numerosi interventi legislativi. Per effetto dei suddetti interventi, la casistica dei Reati-presupposto si è notevolmente ampliata.

I Reati-presupposto, richiamati dal Decreto 231 o da normative che ad esso fanno rinvio, sono i seguenti:

- a) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)
- c) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)
- d) Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
- e) Delitti contro l'industria e il commercio (25-bis 1)
- f) Reati societari (art. 25-ter)
- g) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater)
- h) Reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1)

- i) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqüies*)
- j) Reati di abusi di mercato (art. 25-*sexies*)
- k) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*)
- l) Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-*octies*)
- m) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies.1*)
- n) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 171, comma 1, lett. a bis e 3, art. 171 bis, art. 171 ter, art. 171 octies, Legge 22 aprile 1941, n. 633) - (art. 25-*novies*)
- o) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bs c.p.) - (art. 25-*decies*)
- p) Reati ambientali (art. 25-*undecies*)
- q) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*)
- r) Delitti di razzismo e xenofobia di cui alla Legge 13 ottobre 1975, n. 654 (art. 25-*terdecies*), aggiunto dalla legge n. 167/2017 e modificato dal D. Lgs. n. 21/2018
- s) Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)
- t) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*)
- u) Reati Tributari (art. 25-*quinqüesdecies*)
- v) Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*)
- w) Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-*septiesdecies*)
- x) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici 25-*duodevices*.

### 1.3 La condizione esimente

Il Decreto 231 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

In particolare, l'art. 6, comma 1, del Decreto 231 dispone che nel caso di reati compiuti dai Soggetti Apicali, l'ente non è responsabile qualora dimostri 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 quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Il Legislatore ha individuato nei suddetti modelli di organizzazione e gestione una fattispecie esimente dai reati, realizzando una vera e propria inversione dell'onere della prova; ove, infatti, il reato sia stato commesso dai Soggetti Apicali, sarà l'ente a dover dimostrare, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati nel Decreto 231, che detti soggetti hanno violato il divieto imposto dall'ente medesimo ed eluso il modello predisposto per la sua tutela.

L'ente dovrà dimostrare di avere efficacemente implementato un sistema idoneo a realizzare gli effetti preventivi previsti dalla norma. L'adozione del modello, infatti, non è una misura sufficiente ad esonerare l'ente dalla responsabilità, sarà altresì necessario dimostrare che il modello adottato sia efficace ed effettivo.

L'esonero dalla responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità e di tenuta preventiva del modello che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico della persona giuridica imputata della commissione del reato.

Il secondo comma dell'art. 6 completa la disciplina definendo i requisiti dei modelli organizzativi, i quali per prevenire i reati devono:

- individuare le attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati (c.d. "mappatura delle attività a rischio");
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- introdurre un idoneo sistema disciplinare per punire il mancato rispetto delle misure contenute nel modello.

Il successivo art. 7 del Decreto 231 prevede che, ove il reato sia stato compiuto dai Soggetti Sottoposti, la responsabilità dell'ente sussiste se lo stesso sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Anche in tal caso, detta inosservanza è esclusa se l'ente ha adottato modelli organizzativi che prevedono misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, nonché ad eliminare eventuali situazioni reputate a rischio. In tale ipotesi, la prova della responsabilità dell'ente graverà sulla pubblica accusa alla quale spetta il compito di dimostrare la mancata adozione o attuazione del modello da parte dell'ente.

Inoltre, ai fini di una efficace attuazione del modello, la norma impone la verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività o della scoperta di significative violazioni, nonché l'attuazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

#### *1.4 Le linee guida di Confindustria*

L'art. 6, comma 3, del Decreto 231 recita testualmente che *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

Confindustria ha adottato, e successivamente aggiornato, le *"Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001"*.

Nella predisposizione del presente Modello, si sono tenute in considerazione le disposizioni contenute nelle Linee guida di Confindustria, nonché le recenti pronunce giurisprudenziali in materia.

Le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello sono individuate dalle suddette Linee guida nelle seguenti fasi:

- a) **l'identificazione dei rischi**, ossia l'analisi delle strutture aziendali al fine di evidenziare da dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possano verificare le ipotesi criminose previste dal Decreto 231;
- b) **la progettazione del sistema di controllo** (c.d. Protocolli), ossia la valutazione del sistema di controllo esistente e l'eventuale adeguamento, al fine di contrastare efficacemente i rischi precedentemente individuati. Le componenti di un sistema di controllo preventivo sui rischi reato che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del modello sono così individuate da Confindustria:
- adozione di un codice etico con riferimento ai reati considerati;
  - adozione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
  - adozione di procedure manuali e informatiche;
  - adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
  - adozione di un sistema di controllo di gestione;
  - adozione di un sistema di comunicazione e formazione del personale.
- Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:
- ogni operazione, transazione e azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
  - nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
  - il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli.
- c) **la nomina dell'Organismo di Vigilanza**, ossia dell'organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- d) **la previsione di un adeguato sistema disciplinare** o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello.

## **2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PEG**

### **2.1 L'attività svolta da PEG**

PEG è una società Italiana costituita nel 1998 dall'attuale *Management* con lo scopo di ottenere una organizzazione industriale capace di fornire servizi gestionali ed integrati nel settore dei progetti industriali e dei sistemi informativi.

PEG è una società flessibile e multidisciplinare in vari settori dell'ingegneria sia civile che industriale, nonché nella gestione delle attività di *Global Service*. In particolare, i settori operativi della Società sono:

- Progettazione, Fornitura e Costruzione (EPC) e Project Management Consultancy (PMC) di impianti per il Settore Energia (oil and gas, centrali elettriche, impianti fotovoltaici).

PEG ha i propri uffici in Roma, Piazza Stia n. 8. In funzione delle specifiche commesse, possono essere aperti siti temporanei, quali cantieri, sedi di rappresentanza e stabili organizzazioni (branch) generalmente all'estero, in Paesi nei quali la Società opera.

La politica aziendale è basata sul criterio dell'elevata qualità e flessibilità ottenuta attraverso l'impiego di personale altamente qualificato ed esperto. Inoltre, quando la Società si avvale di fornitori di materiali, prodotti, componenti o servizi, gli stessi sono selezionati a livello internazionale tra coloro che sono in grado di assicurare un elevato livello qualitativo e di rispetto dell'ambiente e della sicurezza. Il monitoraggio dei fornitori avviene secondo le regole del Sistema Gestionale Integrato (Qualità, Ambiente e Sicurezza) - HSEQ.

## 2.2 La struttura organizzativa

La struttura organizzativa della Società è definita attraverso l'organigramma aziendale, nell'ambito del quale sono evidenziati ruoli, funzioni e linee di riporto gerarchico.

Nell'ambito dell'organizzazione, è ammesso che posizioni funzionali diverse siano ricoperte dal medesimo soggetto, nel rispetto comunque del principio per cui l'assunzione di più qualifiche avvenga nel senso discendente della scala gerarchica.

Per ogni singola commessa viene definito, nel relativo piano di qualità, sia l'organigramma specifico della commessa stessa sia le linee di interfaccia gerarchica funzionale con l'organizzazione aziendale, al fine di individuare espressamente le specifiche competenze e responsabilità delle diverse attività.

L'organizzazione della PEG si informa ai seguenti principi:

1. definizione dei ruoli e delle relative responsabilità, nonché delle linee gerarchiche;
2. poteri di rappresentanza al Presidente del Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto nello Statuto;
3. attribuzione di deleghe operative, con attribuzione a ciascun soggetto delegato di poteri corrispondenti alla posizione organizzativa ricoperta ed ai compiti e responsabilità che gli sono stati affidati;
4. poteri di spesa conferiti in coerenza con le mansioni svolte ed i compiti e ruoli assegnati.

## 2.3 Il sistema integrato dei controlli interni

Il sistema dei controlli interni, già esistente ed attuato presso la PEG, è costituito dall'insieme di regole, procedure e strutture organizzative interne che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il corretto e buon andamento dell'impresa, nonché a fornire un ragionevole affidamento circa il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- attendibilità del sistema informativo finalizzato prevalentemente a garantire l'affidabilità e l'integrità della documentazione contabile ed economica-finanziaria diretta all'esterno;
- salvaguardia del patrimonio della Società;
- conformità alla normativa vigente ed ai regolamenti e procedure aziendali.

Il sistema dei controlli interno coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla PEG. Tale sistema si basa sui seguenti principi ed elementi qualificanti:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo formalizzato nell'attribuzione di poteri e responsabilità;
- separazione dei compiti e funzioni;
- definizione di policy e procedure operative atte a garantire il corretto svolgimento delle attività aziendali, con particolare riguardo alle attività ritenute più sensibili a rischio di commissione dei Reati-presupposto;
- sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni ed idonei a garantire un'adeguata protezione delle informazioni e dei dati ivi contenuti, nonché degli strumenti utilizzati;
- sistema di controllo di gestione e reporting;
- poteri organizzativi e di firma assegnati in coerenza con le mansioni attribuite ed il ruolo e le responsabilità affidati;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.



## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Data	Revisione	Pagina
01/10/2024	08	16/106

I controlli coinvolgono ogni settore dell'attività aziendale e, con ruoli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio sindacale nonché tutte le divisioni/ dipartimenti interni della Società e tutto il personale ai diversi livelli.

Ogni struttura aziendale, relativamente ai processi di cui ha la responsabilità gestionale e per quanto di propria competenza, è responsabile di attuare il sistema dei controlli interni al fine di garantirne il corretto funzionamento.

Il suddetto sistema dei controlli interni si basa sulle seguenti tipologie di controlli:

- controlli effettuati dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, al fine di assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- controlli effettuati, su base gerarchica, dai responsabili dei singoli processi volti a verificare il regolare svolgimento delle attività sottostanti;
- attività di revisione interna finalizzata a verificare il rispetto delle procedure interne, nonché a rilevare eventuali anomalie nello svolgimento delle attività.

Tutte le operazioni svolte all'interno della Società sono supportate a livello documentale, al fine di garantire la possibilità di effettuare in ogni momento gli opportuni controlli da parte dei soggetti competenti. Tutte le risorse della PEG vengono sensibilizzate sull'importanza dei controlli e sulle procedure e norme applicabili, nonché sull'importanza di un impegno attivo da parte di ciascuno, onde garantire il buon esito delle procedure di controllo.

PEG, nonostante il sistema dei controlli interno sopra sinteticamente descritto sia idoneo ad essere utilizzato anche per la prevenzione dei Reati-presupposto, ha deciso di condurre un'analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e controllo al fine di verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure esistenti alle finalità previste dalla citata normativa e, ove necessario, apportare le opportune modifiche ed integrazioni.

### *2.4 Finalità del Modello e principi ispiratori*

Il presente Modello ha la funzione di predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione del rischio di commissione dei Reati-presupposto.

La scelta dell'adozione del presente Modello da parte di PEG si inserisce nella più ampia politica d'impresa perseguita dalla Società che è volta a sensibilizzare tutti i soggetti che operano per conto e/o nell'interesse della PEG o che comunque hanno rapporti d'affari con la stessa in merito al rispetto delle norme giuridiche vigenti ed all'osservanza dei principi di sana e trasparente gestione nonché di etica negli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

I principi e le regole contenuti nel Modello intendono fare acquisire ai soggetti che operano in nome e per conto e/o nell'interesse della PEG o che intrattengono rapporto d'affari con la stessa, la piena consapevolezza che determinati comportamenti costituiscono illecito penale e, pertanto, sono totalmente inaccettabili, fermamente condannati e contrari agli interessi della PEG. In particolare, la PEG condanna, nella maniera più assoluta, condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la Società si ispira.

PEG, attraverso l'adozione del presente Modello, intende perseguire le seguenti finalità:

- garantire il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuna funzione può gestire in autonomia un intero processo;



- individuare le attività esposte al rischio di commissione dei Reati-presupposto e formalizzare procedure aziendali volte a regolamentare lo svolgimento delle suddette attività;
- istituire un organismo di vigilanza dotato di autonomia ed indipendenza operativa per l'assolvimento dei compiti previsti dal Decreto 231;
- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione dei Reati-presupposto nell'ambito della Società, attraverso il controllo continuo di tutte le aree di attività a rischio;
- diffondere a tutti i livelli aziendali le regole comportamentali e le procedure adottate;
- adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure del Modello.

### 2.5 La struttura del Modello

Il presente Modello si compone di una "Parte generale" e di una "Parte speciale".

La "Parte generale" è volta ad illustrare i contenuti del Decreto 231, nonché i principi di carattere generale validi nell'ambito della realtà aziendale e non soltanto in riferimento al compimento delle attività individuate a rischio reato.

La "Parte speciale" ha la funzione di individuare le categorie di Reati-presupposto concretamente e potenzialmente realizzabili nell'ambito della Società, i principi generali di comportamento e le procedure specifiche da rispettare nell'ambito dello svolgimento delle attività a rischio ed infine definire i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello si completa con il Codice Etico, come meglio specificato al successivo punto 2.6.

### 2.6 Il Codice Etico

Il Codice Etico adottato da PEG contiene gli impegni ed i principi generali di comportamento che devono essere osservati nella conduzione degli affari e delle attività imprenditoriali svolti dalle persone che operano nell'ambito della Società o entrano in contatto con la stessa. Il Codice Etico esplicita altresì i valori a cui tutti gli amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo devono ispirarsi nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello e la violazione delle disposizioni ivi contenute comporta l'irrogazione di sanzioni come specificato nel prosieguo.

## 3. ADOZIONE DEL MODELLO

### 3.1 La metodologia seguita per la definizione del Modello

L'attività svolta ha consentito di procedere all'individuazione delle attività e dei processi aziendali in cui si potrebbe verificare la commissione dei Reati-presupposto ("*Attività a rischio reato*" e "*Processi sensibili*").

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto 231 espressamente prevede che il Modello dell'ente debba "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati*". L'identificazione delle attività/processi societari sensibili alla realizzazione degli illeciti ha rappresentato pertanto il punto di partenza dell'attività svolta per la definizione del Modello.

Si è analizzata dunque la realtà operativa aziendale con particolare riguardo alle aree in cui è risultato apprezzabile il rischio della commissione dei Reati-presupposto. Parallelamente è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei Reati-presupposto allo scopo di individuare le condotte concrete



## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Data	Revisione	Pagina
01/10/2024	08	18/106

che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose. Tale analisi si è svolta e viene periodicamente ripetuta in conformità alle Linee guida di Confindustria ed in armonia con le peculiarità che contraddistinguono la Società.

In particolare, l'iter metodologico seguito per la definizione del Modello può essere suddiviso nelle fasi di seguito descritte.

### Fase 1 - Raccolta ed analisi della documentazione rilevante

Il lavoro è iniziato con l'analisi della struttura societaria ed organizzativa di PEG. A tal fine, è stata acquisita ed esaminata la seguente documentazione:

- Organigramma aziendale;
- Sistema di deleghe e procure;
- Policy, procedure operative, linee guida, disposizioni interne;
- Manuale, documenti e procedure del Sistema Gestionale Integrato (Qualità, Ambiente e Sicurezza).

L'analisi della suddetta documentazione ha consentito di conoscere analiticamente la struttura organizzativa aziendale, nonché la ripartizione delle funzioni e dei poteri all'interno della Società.

### Fase 2 – Individuazione delle attività e dei processi a rischio di commissione dei reati, nonché dei presidi di controllo

Al fine di individuare le attività a rischio di commissione dei Reati-presupposto, si è proceduto alla mappatura di tutta la realtà aziendale. È stata effettuata un'analisi dettagliata di ogni singola Direzione/struttura aziendale volta in particolare all'esame delle modalità operative di svolgimento delle relative attività ed all'individuazione delle competenze interne.

Preliminarmente è stato individuato l'ambito di applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto 231. In particolare, in relazione alle disposizioni contenute all'art. 5, comma 1, lett. a) e b), si è proceduto ad individuare i soggetti dalla cui condotta potenzialmente illecita potrebbe derivare l'estensione della responsabilità in capo alla Società. La norma si rivolge al personale apicale ("Soggetti Apicali") ed alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di detto personale apicale ("Soggetti Sottoposti").

L'attività di analisi effettuata è stata rivolta a tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la Società i quali, in base alle proprie funzioni e responsabilità, sono coinvolti nelle attività a rischio di commissione dei Reati-presupposto.

Per quanto riguarda i soggetti esterni (società che erogano servizi, consulenti, fornitori) con cui PEG intrattiene rapporti stabili e continuativi, l'attività di analisi ha consentito di verificare la concreta sussistenza di poteri di indirizzo e di controllo da parte della stessa sull'attività espletata da tali soggetti. A tal riguardo, si fa presente che PEG è impegnata a fare garantire ai soggetti terzi con cui intrattiene rapporti il rispetto delle proprie procedure aziendali e del Codice Etico, attraverso apposite clausole contrattuali inserite nei contratti (o negli ordini di fornitura) ed una costante attività di diffusione dei contenuti del Modello (incluso il Codice Etico).

Le aree a rischio di commissione dei Reati-presupposto sono state individuate nell'ambito di un'intervista preliminare con il Responsabile del Sistema Integrato HSEQ (Qualità, Ambiente e Sicurezza), nel corso della quale si è potuto valutare la correttezza delle ipotesi formulate, in primo luogo, all'esito dell'esame della documentazione fornita. Successivamente ad una prima individuazione delle aree potenzialmente a rischio reato, sono state effettuate alcune interviste con il top management ed i responsabili di dette aree al fine di reperire informazioni più specifiche ed identificare puntualmente l'ambito di rischio e le conseguenti attività in cui si estrinseca ciascun processo aziendale. Si è poi chiesto a tali soggetti, nel

corso delle interviste, di illustrare le procedure operative ed i concreti controlli esistenti, riconoscibili come idonei a presidiare il rischio reato.

Sono stati altresì individuate le modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali, con la descrizione di come la fattispecie di reato possa essere attuata rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la Società.

In ragione dell'attuale tipologia di business che caratterizza la Società ed in base alle informazioni acquisite ed all'attività svolta, si è ritenuto di concentrare le maggiori attenzioni sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio della verifica di alcune tipologie di reato e precisamente: i reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione, i reati societari, i reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, i reati di riciclaggio, i reati informatici e di trattamento illecito di dati, i delitti in materia di violazioni del diritto d'autore, i reati di criminalità organizzata anche transnazionale, i reati ambientali, i reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, i reati tributari, i reati di contrabbando, nonché i reati in materia di razzismo e xenofobia.

Per quanto riguarda i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter), nonché i reati transnazionali di cui alla Legge 146/2006, la PEG ha ritenuto, in seguito ad un approfondimento sul tema, che tutte le aree a rischio individuate nel presente Modello siano meritevoli di attenzione circa la possibilità di commissione dei suddetti reati di natura associativa.

Per quanto riguarda invece le altre residue ipotesi criminose previste dal Decreto 231, si è ritenuto che la specifica attività svolta da PEG non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. A tal riguardo, si è pertanto ritenuto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel Codice Etico, ove si vincolano tutti i Destinatari al rispetto di valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

### Fase 3 – Le interviste e l'analisi dei rischi

Le interviste svolte con il top management e con i responsabili delle aree individuate a rischio hanno consentito di:

- approfondire gli ambiti in cui i Reati-presupposto possono essere commessi;
- verificare le attività di controllo e di monitoraggio in essere;
- approfondire il sistema di deleghe;
- verificare l'esistenza di prassi operative seguite ma non formalizzate all'interno di procedure;
- effettuare una prima valutazione sull'idoneità delle procedure operative a presidiare l'insorgere dei rischi di commissione dei Reati-presupposto;
- effettuare una prima valutazione sull'idoneità del flusso informativo e del sistema di archiviazione e tracciabilità della documentazione.

L'attività svolta ha consentito di individuare i requisiti organizzativi necessari per la realizzazione di un Modello idoneo a prevenire i Reati-presupposto in relazione alla specifica realtà aziendale. In particolare, i processi/attività a rischio reato individuati unitamente ai presidi di controllo esistenti sono stati confrontati con i requisiti imposti dal Decreto 231 al fine di individuare le carenze del sistema ("*gap analysis*"). Nei casi in cui sono stati identificati processi/attività a rischio non sufficientemente presidiati, si è provveduto ad identificare gli interventi ritenuti idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto dell'esistenza di regole operative vigenti ovvero anche solo di fatto rispettate nella pratica operativa.

Nell'ambito di ciascun Protocollo specifico contenuto nelle suddette schede di analisi del rischio sono elencati i possibili miglioramenti, emersi nel corso delle interviste svolte, atti a rafforzare la struttura del

sistema di controllo interno della Società ovvero a costituire un ostacolo alla commissione dei Reati-presupposto.

Tali possibili azioni di miglioramento sono state dettagliate e valutate all'interno di un documento, nonché ordinate in base alla loro priorità, con riferimento sia all'adeguamento al Decreto 231 che al miglioramento della struttura organizzativa della Società.

Tutta la documentazione derivata dallo svolgimento delle predette fasi è a disposizione presso la Società.

#### Fase 4 – Definizione del Modello

All'esito del lavoro svolto, PEG ha provveduto a realizzare il presente documento che costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo della medesima Società, in conformità a quanto indicato all'art. 6 del Decreto 231.

Il Modello individua una serie di protocolli preventivi intesi quali insieme di regole (linee guida), principi generali e specifiche procedure di verifica e controllo, tali da poter essere ritenute idonee a governare e prevenire il profilo di rischio individuato.

È stato altresì predisposto un apparato sanzionatorio posto a presidio delle regole, procedure e protocolli facenti capo al Modello.

Il Modello si completa, infine, con il Codice Etico, allegato al medesimo e meglio descritto al precedente punto 2.6.

#### *3.2 Adozione del Modello*

PEG, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 10 dicembre 2013, ha adottato la prima versione del Modello volto a prevenire la commissione dei Reati-presupposto, a migliorare la *governance* e la vigilanza della gestione, nonché ad incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale e si è dotata di un Codice Etico.

PEG, inoltre, ha istituito l'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento al fine di adeguarlo ai mutamenti normativi e aziendali, come meglio specificato al successivo punto 4.

PEG garantisce il costante aggiornamento del Modello, con l'obiettivo di assicurarne la continua adeguatezza e idoneità a prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto. (cfr. infra par. 7).

PEG considera condizione essenziale per l'accrescimento nel tempo del valore aziendale il rispetto, ovunque operi, delle leggi, dei regolamenti e dei principi espressi nel Codice Etico e nel presente Modello.

La Società, pertanto, nel rispetto dell'autonomia organizzativa, gestionale e operativa delle società del Gruppo, promuove l'adozione e l'implementazione dei Modelli o di analoghi Compliance Program coerenti con i principi di prevenzione della responsabilità amministrativa degli enti, da parte di società controllate e branch, anche con sede all'estero, tenendo conto delle peculiarità normative e degli specifici profili di rischio connessi alla concreta operatività di ciascuna di esse.

Relativamente alla costituzione di nuove strutture associative, su base nazionale e internazionale, PEG si accerta se i partner si siano uniformati al D.lgs. 231/2001 o se abbiano adottato analoghi modelli di compliance.

## 4. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1. Struttura dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa, come prevista dall'art. 6, comma 1, del Decreto 231, prevede l'obbligatoria istituzione di un organismo interno all'ente ("*Organismo di Vigilanza*" o "*OdV*"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo che consentano di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

La struttura collegiale del suddetto Organismo di Vigilanza appare la migliore garanzia per poter garantire allo stesso di assolvere ai propri compiti.

I membri dell'OdV devono avere una approfondita conoscenza della realtà aziendale e al contempo devono essere dotati di autorevolezza ed indipendenza al fine di assicurare la credibilità e la coerenza dell'OdV e delle sue funzioni.

I principali requisiti di cui l'OdV deve essere dotato per essere considerato idoneo a svolgere il suo ruolo sono:

#### - 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. A tal fine, deve essere garantita all'OdV indipendenza gerarchica onde assicurare la massima effettività ed imparzialità di giudizio. Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, da realizzarsi anche mediante il suo inserimento come unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria, e prevedendo una attività di *reporting* al massimo vertice aziendale.

I membri dell'OdV non devono trovarsi in conflitto di interessi con la Società e devono essere in possesso dei requisiti di indipendenza ed onorabilità previsti dalla normativa applicabile per i componenti del Collegio Sindacale. In particolare, l'OdV è indipendente ove i suoi componenti non abbiano rapporti di natura patrimoniale con la Società; in deroga a quanto sopra, al fine di consentire che l'OdV possa disporre di un'approfondita conoscenza aziendale necessaria all'espletamento della funzione di controllo, lo stesso può comprendere componenti aventi rapporti professionali con la Società, purché in diretto rapporto con il Consiglio di Amministrazione e/o con il Presidente. Non può ricoprire la veste di componente l'OdV e se nominato decade dalla carica:

- chi si trovi nelle condizioni giuridiche previste dall'articolo 2382 c.c. ovvero chi è stato condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
  - il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo.
- #### - Professionalità
- L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico - professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

#### - Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura interna idonea a garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento.

#### *4.2 Nomina, composizione, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza*

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione che ne definisce la struttura, nomina i componenti e stabilisce la durata in carica ed il relativo compenso.

Per quanto riguarda la composizione dell'OdV, PEG, all'esito della valutazione delle proprie caratteristiche strutturali, operative e di business, ha optato, tra le soluzioni proposte in dottrina e prassi, nonché in conformità alle Linee guida di Confindustria, per quella che prevede la nomina di un organismo plurisoggettivo.

In particolare, l'OdV di PEG è composto da tre professionisti esterni.

La scelta dei suddetti professionisti esterni, esperti in materie connesse alla disciplina prevista dal Decreto 231 (quali a titolo esemplificativo materie giuridiche, aziendali, contabili, fiscali, conoscenza delle tecniche di conduzione degli audit interni) e liberi da vincoli economici e professionali con la Società, assicura le necessarie competenze e la piena indipendenza.

In virtù della soluzione adottata, tutti i membri dell'OdV risultano pertanto estranei a qualsivoglia funzione operativa.

I componenti dell'OdV devono possedere i requisiti di cui al precedente punto 4.1 e non devono trovarsi nelle condizioni di incompatibilità ivi indicate. Gli stessi sono tenuti a comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione l'eventuale perdita di tali requisiti o l'insorgenza delle condizioni di incompatibilità.

La perdita dei requisiti per la nomina quale membro dell'OdV costituisce causa di decadenza dalla carica per i singoli componenti ma non comporta la decadenza dell'intero OdV. La revoca dei membri dell'OdV può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione per giustificati motivi, sentito il Collegio Sindacale.

In conformità ai principi di cui al Decreto 231, è consentita all'OdV la possibilità di avvalersi di consulenti interni ed esterni alla Società, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo al medesimo OdV.

Il Consiglio di Amministrazione, infine, mette a disposizione dell'OdV un budget annuale per consentirgli di fare fronte a specifiche esigenze, anche al fine di garantirne l'autonomia e la continuità di azione.

#### *4.3 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza*

All'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale, in funzione dell'effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati-presupposto;
- vigilanza sull'effettività del Modello che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e le regole prescritte nel Modello;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni normative e/o aziendali, ovvero nel caso di significative violazioni delle prescrizioni contenute nel medesimo Modello.

In particolare, su un piano più specificamente operativo, l'OdV dovrà svolgere le seguenti attività:

- attivare le procedure di controllo che consentano di verificare l'effettiva operatività del Modello, precisando che in ogni caso le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante dei processi aziendali ("controllo di linea");



## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Data	Revisione	Pagina
01/10/2024	08	23/106

- effettuare ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- coordinarsi con le diverse funzioni aziendali per il monitoraggio dell'attività nelle aree a rischio;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- effettuare verifiche periodiche, anche senza preavviso, su operazioni o atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o tenute a sua disposizione;
- controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta della documentazione richiesta in relazione a quanto previsto nel Modello;
- predisporre una casella di posta elettronica dedicata al fine di ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi, ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello;
- promuovere le iniziative per la diffusione del Modello, nonché per la formazione del personale e per la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- riferire periodicamente agli organi sociali di PEG in merito all'attuazione delle politiche aziendali a supporto dell'attività svolta in conformità al Decreto 231;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni del Modello;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le eventuali inosservanze rilevate e proporre l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema sanzionatorio;
- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento.

Nell'espletamento dei propri compiti, ciascun componente dell'OdV ha libero accesso, presso qualsiasi funzione aziendale di PEG, ad ogni informazione, dato e documentazione ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti, senza necessità di alcun consenso preventivo.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza e tempestività del suo intervento, in quanto la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello è in capo al medesimo Organo Dirigente.

Si precisa che il massimo vertice societario, pur con l'istituzione dell'OdV, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal codice civile, alle quali si aggiunge oggi quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'OdV (art. 6, comma 1, lett. a) e b), D.Lgs. 231/2001).

Il Collegio Sindacale, per i compiti che gli sono attribuiti, sarà uno degli interlocutori "istituzionali" dell'OdV. I Sindaci, infatti, essendo investiti della responsabilità di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, dovranno essere sempre informati dell'eventuale commissione dei Reati-presupposto, così come di eventuali carenze del Modello.

#### 4.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Il Decreto 231 prevede l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

In particolare, i flussi informativi verso l'OdV hanno ad oggetto tutte le informazioni ed i documenti che devono essere portati a conoscenza del medesimo OdV in conformità a quanto stabilito dai Protocolli di cui alla parte speciale, le segnalazioni relative all'attuazione del Modello, alla commissione dei Reati-



## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Data	Revisione	Pagina
01/10/2024	08	24/106

presupposto o comunque a comportamenti non in linea con le procedure aziendali e le regole di condotta adottate dalla medesima Società, nonché ogni fatto o notizia che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231.

L'attività di report in ambito aziendale può essere distinta come segue:

- su base periodica: tale attività riguarda tutte le informazioni richieste dall'OdV alle singole strutture organizzative e manageriali. Le tempistiche e le modalità di ciascun flusso informativo saranno definite più in dettaglio dal medesimo OdV.
- su base occasionale: tale attività riguarda ogni informazione, fatto e notizia, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello e l'osservanza delle prescrizioni di cui al Decreto 231, che possa essere rilevante ai fini dello svolgimento dell'attività dell'OdV.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le seguenti informazioni:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, su persone, società, terzi che intrattengono rapporti con PEG, per gli illeciti ai quali è applicabile il Decreto 231;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti, dipendenti o altri soggetti che ne avessero titolo, nei casi di avvio di un procedimento giudiziario per i reati di cui al Decreto 231;
- le notizie relative al rispetto, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari avviati e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione, con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni rilevanti ai fini dell'osservanza delle norme di cui al Decreto 231;
- notizie relative ad eventuali violazioni delle procedure gestionali e di controllo richiamate anche indirettamente dal Modello.

È altresì cura delle funzioni o strutture aziendali fornire periodica informazione all'OdV in relazione, a titolo esemplificativo, a:

- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi degli appalti dei quali PEG è risultata aggiudicataria a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale, ovvero a trattativa privata;
- notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- il sistema di deleghe di PEG;
- indicatori di anomalie relativi al controllo di gestione, all'amministrazione ed alle attività di tesoreria;
- operazioni inerenti il capitale sociale;
- operazioni straordinarie;
- criticità o conflitti di interesse riscontrati nell'ambito della gestione di informazioni privilegiate;
- documentazione relativa all'identificazione e valutazione dei rischi aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- risultati delle attività di verifica, non conformità e problematiche riscontrate in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- infortuni occorsi al personale.

Ogni funzione o struttura aziendale dovrà mantenere a disposizione tutta la documentazione relativa alle informazioni trasmesse all'OdV. L'OdV può comunque richiedere in piena autonomia a qualunque





## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Data	Revisione	Pagina
01/10/2024	08	25/106

funzione o struttura aziendale ulteriori informazioni di carattere periodico ovvero notizie concernenti specifiche situazioni.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'OdV, garantendo la massima riservatezza ed il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Per agevolare i suddetti flussi informativi, PEG ha istituito un'apposita linea di comunicazione dedicata raggiungibile al seguente indirizzo:

[odv@pegitaly.it](mailto:odv@pegitaly.it)

### 4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha le seguenti linee di reporting:

- una, su base continuativa, verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in ogni circostanza in cui lo ritenga opportuno e necessario per il corretto svolgimento della propria attività;
- una, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, predisponendo una relazione annuale relativamente all'attività svolta, alle verifiche effettuate, alle segnalazioni ricevute, alle violazioni poste in essere ed alle relative sanzioni disciplinari irrogate, alla pianificazione delle attività di verifica da svolgere, nonché allo stato dell'attuazione del Modello da parte della Società;
- una, di carattere occasionale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nel caso in cui l'OdV venga a conoscenza di informazioni, fatti o eventi di notevole gravità emersi nel corso dell'attività svolta, nonché di comportamenti od azione non in linea con le procedure aziendali e tali da esporre la Società al rischio di commissione dei Reati-presupposto. Detta informativa riguarderà anche fatti o comportamenti che coinvolgono direttamente i componenti degli organi sociali ed i vertici apicali della Società.

L'OdV potrà ricevere, inoltre, richieste di informazioni e/o chiarimenti da parte del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Potrà altresì essere convocato o chiedere di essere ascoltato, in qualsiasi momento, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale.

L'OdV, infine, nel corso dello svolgimento delle proprie attività istituzionali, comunicherà con i relativi responsabili delle Attività a Rischio Reato come identificate nel presente Modello, richiedendo informazioni, chiarimenti e ricevendo la documentazione di supporto alle richieste di delucidazioni formulate.

### 4.6 Whistleblowing

Nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (Decreto Whistleblowing), PEG ha adottato una procedura di gestione del whistleblowing<sup>2</sup> atta alla protezione delle persone che segnalano 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.

<sup>2</sup> Procedura PE10000-00-PR0007, Rev. 2 "Procedura whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023"



## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Data	Revisione	Pagina
01/10/2024	08	26/106

Il sistema di segnalazione ha anche rilevanza ai fini del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 nella parte in cui prevede meccanismi di segnalazione interna per violazioni del Modello 231, per illeciti relativi a reati presupposto della responsabilità amministrativa, sanzioni applicabili e divieto di ritorsione in relazione alle stesse segnalazioni.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 (GDPR), relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali. La Società ha attivato, in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing, un canale di segnalazione interna che, tramite specifica piattaforma, consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e orale (attraverso un sistema di messaggistica vocale) e garantisce - tramite strumenti di crittografia e/o di alterazione della registrazione vocale - la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma è accessibile attraverso il sito web di PEG, mediante apposita sezione dedicata.

L'OdV, quale soggetto destinatario e gestore delle Segnalazioni Whistleblowing, ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni, con obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite, dando altresì al segnalante i riscontri previsti dalla normativa e concludendo le indagini secondo i tempi stabiliti dalla stessa.

È garantita la riservatezza del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva nei limiti di quanto stabilito dalla richiamata normativa.

PEG, inoltre, promuove ogni iniziativa e adotta misure idonee al fine di evitare atti ritorsivi, discriminatori o qualsiasi altra forma di penalizzazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione. Eventuali condotte discriminatorie o ritorsive potranno essere comunicate ad ANAC.

È opportuno precisare che l'invio di una Segnalazione Whistleblowing anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il Gestore e il Segnalante e quindi inficiare l'utilità della Segnalazione stessa. PEG, in conformità a quanto previsto dal Decreto e al fine di prevenire eventuali abusi, ha previsto specifiche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (v. *infra* par. 6.6).

Inoltre, sempre ai sensi del Decreto, è soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000,00 a 50.000,00 euro) chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.



## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Data	Revisione	Pagina
01/10/2024	08	27/106

Per quanto riguarda l'utilizzo del canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si rimanda alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

La formazione in materia di whistleblowing è inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.

### 5 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Ai fini di garantire l'efficacia del presente Modello, è obiettivo di PEG assicurare, sia alle risorse già presenti in azienda che a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza dei principi e delle regole di condotta della Società, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse impiegate nelle attività e nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è realizzato dalla struttura Risorse Umane unitamente ai responsabili delle strutture di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello, coordinandosi altresì con l'OdV.

Il Personale e i collaboratori sono tenuti a partecipare alle iniziative di informazione e formazione, poiché esse rientrano negli obblighi contrattuali di lavoro.

#### Informazione

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita nella intranet aziendale. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello verranno comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Ai neoassunti, invece, viene consegnato in formato cartaceo e/o elettronico il Modello (incluso il Codice Etico), unitamente ad una specifica nota informativa sul tema. Essi sottoscrivono per presa visione e accettazione dei contenuti un modulo apposito ed attestano l'avvenuta consegna dei predetti documenti.

#### Formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto 231, si differenzia, nei contenuti e nelle modalità di attuazione (anche mediante sistemi di e-learning), in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dello svolgimento da parte dei soggetti di funzioni di rappresentanza della Società e dell'attribuzione di eventuali poteri.

PEG prevede, pertanto, livelli diversi formazione attraverso strumenti di diffusione (quali a titolo esemplificativo, seminari, note informative).

La formazione del personale viene effettuata secondo le modalità che seguono.

a) Amministratori, personale dirigente e/o con poteri di rappresentanza.

La formazione di tali soggetti avviene sulla base di un seminario iniziale e di corsi di formazione e aggiornamento periodico, a cui partecipano di volta in volta eventuali nuovi amministratori e i neoassunti con la qualifica di dirigente o dotati di poteri di rappresentanza. Ai fini di un'adeguata attività di formazione, i responsabili di funzione provvedono a curare la diffusione del Modello.

b) Personale dipendente

La formazione del personale di PEG avviene sulla base di una nota informativa interna che, per i neoassunti, viene allegata alla lettera di assunzione, nonché sulla base di un seminario di formazione iniziale e di corsi di formazione e aggiornamento periodico.

c) Soggetti terzi (consulenti, collaboratori e fornitori)



## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Data	Revisione	Pagina
01/10/2024	08	28/106

Tutti i soggetti esterni alla Società (consulenti, collaboratori, fornitori, agenti, partner etc.) che hanno rapporti contrattuali con la stessa sono opportunamente informati in merito all'adozione da parte di PEG del Modello e del Codice Etico. A tali soggetti viene chiesto di avere conoscenza delle prescrizioni di cui al Decreto 231, nonché il formale impegno al rispetto delle disposizioni contenute nei suddetti documenti.

Si provvede altresì ad aggiornare i contratti stipulati con i suddetti soggetti con l'inserimento, ove possibile, di apposite clausole che consentano alla Società la facoltà di risolvere il contratto qualora gli stessi violino le disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, ovvero le norme di cui al Decreto 231. Tutti i contratti stipulati successivamente alla data di adozione del presente Modello devono contenere, ove possibile, la c.d. "Clausola 231", attestante la conoscenza della normativa di cui al Decreto 231, nonché l'impegno al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico adottato da PEG.

### 6 SISTEMA DISCIPLINARE

L'effettività del Modello è legata anche all'adeguatezza del sistema sanzionatorio da adottare per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni.

Ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del Decreto 231 la predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è indipendente dal giudizio penale ovvero da quello amministrativo e dall'esito degli stessi; la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione degli illeciti penali e amministrativi, radicando nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con PEG la consapevolezza in ordine alla ferma volontà della stessa di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione ed alla eventuale reiterazione della stessa.

Il procedimento disciplinare viene avviato a seguito dell'emergere di violazioni del Modello riscontrate dall'OdV nel corso dello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

A seguito della segnalazione da parte dell'OdV di violazione del Modello, così come previsto al precedente punto 4, Human Resources (HR) apre il procedimento disciplinare e lo istruisce. La stessa HR è altresì competente all'irrogazione della sanzione disciplinare.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'applicazione delle relative sanzioni verranno condotti in conformità alla vigente normativa e nel rispetto della dignità dei soggetti coinvolti.

Ai fini dell'ottemperanza al Decreto 231, a titolo esemplificativo, costituiscono violazioni del Modello, rilevanti ai fini dell'adozione di misure sanzionatorie disciplinari e contrattuali, i seguenti comportamenti/azioni:

- comportamenti o azioni non conformi alle disposizioni contenute nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività a rischio di commissione dei Reati-presupposto;

- comportamenti o azioni non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento di attività a rischio di commissione dei Reati-presupposto.

### *6.1 Misure nei confronti dei dipendenti*

La violazione da parte dei dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società) delle regole comportamentali sancite dal presente Modello costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e, conseguentemente, illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei suddetti soggetti rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicata. Le infrazioni verranno accertate ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati da Human Resources, secondo quanto previsto nel CCNL, nelle procedure aziendali e nel rispetto della vigente normativa.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato (CCNL Industria Metalmeccanica Privata – Art. 8), in una scala crescente in funzione della gravità dell'infrazione, sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata fino ad un massimo di tre giorni;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze con e senza preavviso.

1. Incorre nel provvedimento di "richiamo verbale" il lavoratore che violi una delle procedure interne richiamate dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli dovuti, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
2. Incorre nel provvedimento di "ammonizione scritta" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure richiamate dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
3. Incorre nel provvedimento della "multa", non superiore all'importo di 3 ore della normale retribuzione, il lavoratore che nel violare le procedure richiamate dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
4. Incorre nel provvedimento della "sospensione" dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni il lavoratore che nel violare le procedure richiamate dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno alla Società e, comunque, costituiscono atti oggettivamente contrari agli interessi della stessa.
5. Incorre nel provvedimento del "licenziamento con preavviso" il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo

univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto. Analoga sanzione è applicata nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di violazioni del Modello e di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 che si rivelino infondate e di chi compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni di violazioni del Modello e di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Tutti i comportamenti suindicati costituiscono una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare allo sviluppo della Società.

6. Incorre nel provvedimento del "licenziamento senza preavviso" il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per la Società.

In ogni caso, le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, anche ai sensi e per gli effetti del Decreto. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

Il Responsabile della Direzione Finance Administration comunica all'OdV l'irrogazione delle sanzioni il quale, unitamente a Human Resources, provvederà al monitoraggio dell'applicazione della relativa sanzione disciplinare.

### *6.2 Misure nei confronti dei dirigenti*

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria tra il lavoratore ed il datore di lavoro. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della Società ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato. Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e nel Codice Etico e l'obbligo di far rispettare agli altri dipendenti quanto previsto in tali documenti sono elementi essenziali del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni del Modello e/o del Codice Etico verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati da Human Resources, secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL applicato e nelle procedure aziendali.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree a rischio di reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del medesimo Modello, ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consente di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante altresì dalla normativa vigente, dal CCNL Dirigenti Aziende Industriali e da eventuali accordi inerenti i dirigenti.

### *6.3 Misure nei confronti degli Amministratori*

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso le Istituzioni, i dipendenti,



## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Data	Revisione	Pagina
01/10/2024	08	31/106

gli azionisti ed il pubblico. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione da parte degli Amministratori della Società delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi di cui al medesimo Modello, l'OdV informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative in conformità alla normativa vigente.

### *6.4 Misure nei confronti dei Sindaci*

In caso di violazione da parte dei Sindaci delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi di cui al medesimo Modello, l'OdV informerà tempestivamente l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali proporranno all'Assemblea le opportune iniziative in conformità alla normativa vigente.

### *6.5 Misure nei confronti dei consulenti, collaboratori esterni, fornitori e partner*

Ogni violazione da parte dei consulenti, collaboratori, fornitori, partner etc., ovvero di soggetti che operino a favore di tali soggetti, delle regole e linee di condotta di cui al Modello adottato da PEG agli stessi applicabile o di commissione dei Reati-presupposto è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti, che dovranno essere espressamente accettate e che dovranno consentire alla Società la facoltà di risolvere il contratto, ovvero in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto, salvo il risarcimento del danno.

### *6.6 Misure in materia di Whistleblowing*

Il Decreto prevede una specifica forma di responsabilità per coloro che, con dolo o colpa grave, effettuino segnalazioni in merito a condotte illecite o irregolari che risultino infondate (v. supra 4.6).

In conformità a quanto richiamato nella Procedura PE10000-00-PR-0007 Rev. 2 "Procedura whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023", sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della segnalazione, quali quelle infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio del sistema di segnalazione delle violazioni.

Eventuali forme di responsabilità in sede disciplinare saranno paramtrate all'infondatezza della segnalazione, al comportamento segnalato, nonché all'attività e alle spese affrontate dalla Società per la relativa gestione. In tal caso, a seconda del ruolo rivestito dal segnalante, si applicheranno le misure previste nei punti precedenti.

Sono previste sanzioni, infine, per chi viola le misure di tutela nei confronti del segnalante.

## **7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Il Modello, in conformità all'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto 231, è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" e, come tale, è approvato dal Consiglio di Amministrazione.



## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Data	Revisione	Pagina
01/10/2024	08	32/106

Qualora dovessero rendersi necessarie modifiche ed integrazioni al Modello che abbiano carattere sostanziale, le stesse dovranno essere rimesse all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'attività di aggiornamento è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei Reati-presupposto. L'OdV ha il compito di curare l'aggiornamento del Modello, secondo quanto previsto nelle disposizioni ivi contenute.