

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 231/2001

La Spezia Container Terminal S.p.A.

Sede legale in Viale San Bartolomeo 20, 19126 La Spezia

Iscrizione al Registro delle Imprese della Spezia n. 55320

Revisione n. 4 del 22.10.2021

Approvato nella Riunione del Consiglio di Amministrazione del 26.11.2021

INDICE

INDICE DELLE REVISIONI E VERSIONI	3
ALLEGATI.....	3
PREMESSA.....	5
DEFINIZIONI	6
1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	9
1.1 RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	9
1.2 I REATI PREVISTI DAL DECRETO	10
1.3 LE SANZIONI DEL DECRETO	11
1.4 ESONERO DA RESPONSABILITÀ.....	13
1.4.1 <i>Modello organizzativo in relazione al rischio di comportamenti illeciti in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro</i>	<i>15</i>
1.4.2 <i>Linee Guida Confindustria.....</i>	<i>16</i>
2 IL MODELLO DI LA SPEZIA CONTAINER TERMINAL S.P.A.....	18
2.1 LA FUNZIONE DEL MODELLO 231 E I PRINCIPI ISPIRATORI	18
2.2 DESTINATARI.....	20
2.3 PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO 231.....	20
2.3.1 <i>Mappatura attività a Rischio-Reato</i>	<i>22</i>
2.4 LA STRUTTURA DEL MODELLO 231	23
3 ORGANISMO DI VIGILANZA	24
3.1 AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA DELL'ORGANISMO DI VIGLIANZA.....	24
3.2 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGLIANZA E REQUISITI.....	25
3.3 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGLIANZA	26
3.4 NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGLIANZA, DECADENZA DELL'INCARICO E COMUNICAZIONI	27
3.5 ATTIVITÀ DI REPORTING DA E VERSO DELL'ORGANISMO DI VIGLIANZA	28
3.5.1 <i>Obbligo di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	<i>29</i>
3.6 VERIFICHE PERIODICHE.....	31
4 SISTEMA SANZIONATORIO.....	32
4.1 SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	32
4.1.1 <i>Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti.....</i>	<i>34</i>
4.1.2 <i>Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza.....</i>	<i>34</i>
4.1.3 <i>Misure nei confronti degli amministratori.....</i>	<i>35</i>
4.1.4 <i>Misure nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali.....</i>	<i>35</i>
5 FORMAZIONE DELLE RISORSE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231	36
5.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI	36
5.1.1 <i>La comunicazione iniziale</i>	<i>36</i>
5.1.2 <i>La formazione.....</i>	<i>36</i>

INDICE DELLE REVISIONI E VERSIONI

- **Revisione n° 1 del 27.04.2012**
 - Prima adozione del Modello 231

- **Revisione n° 2 del 31.07.2015**
 - Aggiornamento del Modello 231 a seguito delle modifiche intervenute nel D.Lgs. 231/01

- **Revisione n° 3 del 30.11.2018:**
 - Aggiornamento del Modello 231 a seguito delle modifiche intervenute nel D.Lgs. 231/01

- **Revisione n° 4 del 22.10.2021:**
 - Aggiornamento del Modello 231 a seguito dell'entrata in vigore del Decreto legislativo n. 75 del 14 luglio 2020

ALLEGATI

- **Allegato 1:** Codice Etico
- **Allegato 2:** Procedura c.d. "*whistleblowing*"

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex D.Lgs. 231/2001**

PARTE GENERALE

PREMESSA

LSCT, Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte di Contship Italia S.p.A. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività.

La decisione di adottare e costruire un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, oltre che a rappresentare uno strumento esimente ai fini della responsabilità amministrativa delle Società, per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, costituisce, sia per LSCT che per le altre Società soggette all'attività di direzione e coordinamento da parte di Contship Italia S.p.A., un atto di responsabilità nei confronti dei propri dipendenti, clienti, finanziatori, fornitori, delle istituzioni, e della collettività in piena conformità con la politica aziendale adottata per il raggiungimento degli obiettivi.

Lo scopo del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 è la predisposizione di un sistema organico e strutturato di norme di comportamento, procedure ed attività di controllo che, tenendo conto degli specifici rischi di reato che sono ritenuti ragionevolmente possibili nell'ambito delle proprie attività rispetto all'elenco di cui al D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii., ad integrazione del Codice Etico, dei sistemi di gestione e controllo adottati, consenta di prevenire il rischio di commissione di reato configurabile appunto ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

LSCT, in coerenza con i principi etici e di governance dettati da Contship Italia S.p.A. e ai quali ha orientato le proprie regole di comportamento, ha quindi adottato il presente Modello approvandolo con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 26 novembre 2021 aggiornandone i contenuti rispetto al passato, ai fini di:

- a) rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Società, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. attività sensibili, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;
- b) consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;
- c) migliorare la governance societaria e l'immagine della Società.

DEFINIZIONI

AEO	Si intende Operatore Economico Autorizzato
Attività sensibile o a rischio	Si intendono le attività aziendali concretamente esposte al rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001
CdA	Consiglio di Amministrazione di La Spezia Terminal Container S.p.A:
Codice etico	Si intende il Codice Etico di LSCT, ossia il documento ufficiale della Società che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, etc.)
CSI	Contship Italia S.p.A. con sede legale in Melzo (MI), Via Primo Maggio n. 1
Destinatari	Si intendono i soggetti a cui si applicano il Codice Etico ed il Modello 231, più precisamente gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori esterni, i partner, i fornitori e le terze parti
Decreto	Si intende il Decreto Legislativo o D.Lgs. 231/2001: il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la " <i>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</i> ", nel contenuto di tempo in tempo vigente
Gruppo Contship Italia, Gruppo CSI, Gruppo	Si intendono tutte le società controllate, consociate e collegate, direttamente e indirettamente, da Contship Italia S.p.A.

Internal Audit	Si intende l'attività di verifica condotta da dipendenti qualificati appartenenti alla Società e/o ad altre Società del Gruppo Contship Italia finalizzata a valutare e migliorare i processi di gestione dei rischi, di controllo e di governance.
Linee Guida	Si intendono le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 emesse da Confindustria a giugno 2021
LSCT, Società	La Spezia Container Terminal S.p.A. con sede legale in La Spezia (SP), Via S. Bartolomeo n. 20
Modello 231	Si intende il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di La Spezia Container Terminal S.p.A.
Organi sociali	Si intende il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale ed i loro membri
Organismo di Vigilanza, OdV	Si intende l'organismo responsabile di sorvegliare e di verificare regolarmente sull'efficacia del Modello 231, di segnalare eventuali deficienze del Modello 231 e di aggiornare il Modello 231 in seguito a modifiche normative o organizzative. Infine, ha l'obbligo di informazione e formazione nei confronti del Consiglio di Amministrazione.
PA, Pubblica Amministrazione	Si intende la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio.
QSA	Si intende la Funzione Qualità Sicurezza ed Ambiente di LSCT
Reati	Si intendono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa.
SGI	Si intende il Sistema di Gestione Integrato di LSCT

Soggetti apicali	Si intendono le persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.
Soggetti sottoposti all'altrui direzione	Si intendono le persone fisiche sottoposte al controllo da parte dei soggetti apicali, la cui commissione dei reati può essere resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**1.1 RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI**

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", in attuazione della delega legislativa contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto a carico degli Enti un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile ad una responsabilità penale, nell'ipotesi in cui alcune fattispecie di reato, vengano commesse nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da parte di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, sia organica che volontaria, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (c.d. soggetti in posizione apicale o Apicali¹);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o subordinati).

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita dal legislatore "*amministrativa*", presenta alcuni caratteri della responsabilità penale perché:

- consegue alla realizzazione di reati;
- viene accertata dal giudice penale (nel corso di un procedimento nel quale all'Ente si applicano, ove compatibili, le disposizioni processuali relative all'imputato).

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

La responsabilità dell'Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell'autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno, pertanto, sottoposti a giudizio penale.

¹ Possono essere qualificati come apicali i componenti degli organi di amministrazione e controllo dell'Ente, quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal Legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta). Nel novero dei soggetti in c.d. "posizione apicale", oltre agli amministratori e ai sindaci vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, il direttore generale, i direttori esecutivi dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti alle sedi secondarie ed ai siti/stabilimenti, i quali possono anche assumere la qualifica di "datori di lavoro" ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali soggetti possono essere legati alla società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

1.2 I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni. In particolare, si tratta dei seguenti reati e illeciti amministrativi:

- i. **Art. 24: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- ii. **Art. 24-bis: Delitti informatici e trattamento illecito di dati** [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
- iii. **Art. 24-ter: Delitti di criminalità organizzata** [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- iv. **Art. 25: Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- v. **Art. 25-bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
- vi. **Art. 25-bis.1: Delitti contro l'industria e il commercio** [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- vii. **Art. 25-ter: Reati societari** [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]
- viii. **Art. 25-quater: Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- ix. **Art. 25-quater.1: Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- x. **Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001, Delitti contro la personalità individuale** [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
- xi. **Art. 25-sexies: Reati di abuso di mercato** [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- xii. **Art. 25-septies: Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007, modificato dalla L. n.3/2018]

- xiii. **Art. 25-octies: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
- xiv. **Art. 25-novies: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- xv. **Art. 25-decies: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- xvi. **Art. 25-undecies: Reati ambientali** [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D.Lgs. n. 21/2008]
- xvii. **Art. 25-duodecies: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]
- xviii. **Art. 25-terdecies: Razzismo e xenofobia** [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n.21/2018]
- xix. **Art. 25-quaterdecies: Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
- xx. **Art.25-quinquiesdecies: Reati tributari** [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- xxi. **Art. 25-sexiesdecies: Contrabbando** [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- xxii. **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- xxiii. **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti se commessi in modalità transnazionale]
- xxiv. Art 26: Delitti tentati.

1.3 LE SANZIONI DEL DECRETO

Il Sistema Sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L’importo di ciascuna quota è fissato e va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37, determinato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente. L’ente risponde dell’obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune.

L’ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinato per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota).

Le **sanzioni interdittive** possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l’ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Si traducono nell’interdizione dall’esercizio dell’attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell’eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi. Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; è possibile l’applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell’art. 16 del Decreto.

Deve essere evidenziato che il Decreto prevede all’art. 15 che, in luogo dell’applicazione della sanzione interdittiva che determina l’interruzione dell’attività dell’ente, se sussistono particolari presupposti, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell’attività dell’ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva.

Appare opportuno indicare che l’art. 45 del Decreto prevede l’applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell’art. 9, comma 2, anche in via cautelare quando vi sono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell’ente per un illecito amministrativo dipendente

da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. È effettuata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito internet del Ministero della Giustizia.

1.4 ESONERO DA RESPONSABILITÀ

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6, comma I, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ha nominato un organismo di vigilanza, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e ne curi l'aggiornamento;
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello 231;

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello 231 è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma II, prevede che l'Ente debba:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli volti 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 a prevenire i reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello 231.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 comportano che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7). I successivi commi III e IV introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b). Segnatamente, è previsto che:

- il Modello 231 deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello 231 richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), sub art. 6, comma II).

Come noto, sotto un profilo formale l'adozione ed efficace attuazione di un Modello 231 non costituiscono un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione. Tuttavia, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello 231 idoneo sono, per gli Enti, un presupposto molto importante per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il Modello 231 non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso

nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

1.4.1 Modello organizzativo in relazione al rischio di comportamenti illeciti in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

Con particolare riferimento a fattispecie che, come si vedrà meglio nella Parte Speciale del Modello 231, risultano importanti per la Società, l'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008 individua le caratteristiche di un Modello 231 avente efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in relazione ai reati indicati all'articolo 25 *septies* (*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*).

Per essere adottato ed efficacemente attuato, il Modello 231 aziendale deve adempiere a tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi, compresi i rischi interferenziali e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Per le attività di cui sopra, il Modello 231 deve prevedere idonei sistemi di registrazione della loro avvenuta effettuazione, nonché, e in ogni caso, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio, oltre a un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Il Modello 231 deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sulla sua attuazione e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il riesame e l'eventuale modifica del Modello 231 devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.

La commissione consultiva permanente ex articolo 6 D.Lgs. 81/2008, in data 11 luglio 2011, ha provveduto ad emanare una propria circolare, comprendente anche una tabella di correlazione, in cui fornisce indicazioni alle Aziende che sono dotate o che vogliono dotarsi di un modello di organizzazione e gestione della sicurezza conforme alle Linee Guida UNI INAIL o alle BS OHSAS 18001 affinché possano:

- a) accertare, in un processo di autovalutazione, la conformità del proprio Modello 231 ai requisiti di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni, di seguito D.Lgs. n. 81/2008, per le parti corrispondenti;
- b) apportare eventuali integrazioni organizzative e/o gestionali e/o documentali, necessarie allo scopo di rendere il proprio Modello 231 conforme ai requisiti di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento al sistema di controllo (dell'articolo 30 comma 4 del D.Lgs. n. 81/2008) ed al sistema disciplinare (dell'articolo 30 comma 3 del D.Lgs. n. 81/2008).

1.4.2 *Linee Guida Confindustria*

I Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento, redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, che di concerto con i ministri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6 comma 3 del Decreto).

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente aggiornate nel maggio 2004, nel marzo 2008, nel 2014 e da ultimo nel giugno 2021. Tutte le versioni delle Linee Guida sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia.

LSCT ha ritenuto di adeguarsi in modo specifico alla normativa italiana con l'avvio dei lavori propedeutici alla predisposizione del Modello 231 sin dalla sua costituzione, anche per implementare i principi del Codice Etico che include tra gli altri impegni etici e di compliance in tema di diritti fondamentali, non discriminazione, rispetto dell'ambiente, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, protezione dati personali, corruzione e riciclaggio.

2 IL MODELLO DI LA SPEZIA CONTAINER TERMINAL S.P.A.

LSCT, in coerenza con i principi etici e di governance dettati da CSI ai quali ha orientato le proprie regole di comportamento e ha ritenuto doveroso adottare il presente Modello 231 approvandolo con delibera del Consiglio di Amministrazione 26 novembre 2021 (in conformità al disposto dell'art. 6 comma I, lettera a) del D.Lgs. 231/2001).

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231, che si integra fortemente con i sistemi procedurali esistenti, non solo consentono a LSCT di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

Lo scopo del Modello 231 è l'integrazione dei sistemi di gestione esistenti con un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo, *in itinere* ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione di cd. processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 non soltanto costituisce il requisito perché la Società possa beneficiare dell'esenzione da responsabilità, ma si pone anche come integrazione delle regole di Corporate Governance.

Il Modello 231 sarà suscettibile di eventuali modifiche e integrazioni secondo le medesime formalità con cui è stato approvato.

2.1 LA FUNZIONE DEL MODELLO 231 E I PRINCIPI ISPIRATORI

I principi e le regole contenuti nel Modello 231 intendono far acquisire ai soggetti (componenti degli organi sociali, dipendenti, partner a vario titolo, ecc.) che operano in nome e/o per conto e/o nell'interesse della Società, e la cui attività potrebbe sconfinare nella commissione di reati, la piena consapevolezza che determinati comportamenti costituiscono illecito penale, la cui commissione è totalmente inaccettabile, fermamente condannata e contraria agli interessi di LSCT anche qualora apparentemente quest'ultima sembrerebbe poterne trarre vantaggio.

A questo va aggiunta l'ulteriore consapevolezza che la commissione del reato comporterà, oltre alle sanzioni previste dalla legge, anche sanzioni di tipo interno, disciplinare o di altra natura.

Sotto un altro profilo LSCT, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività aziendale ed alla possibilità di reagire tempestivamente, si pone in condizione di prevenire la commissione dei reati e/o di irrogare agli autori le sanzioni che si renderanno opportune.

Fondamentali appaiono a tal fine i compiti affidati all'Organismo di Vigilanza, deputato a svolgere il controllo sull'operato delle persone nell'ambito dei processi sensibili.

Nella predisposizione del presente Modello 231 si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti ed operanti in LSCT, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui processi sensibili. Pertanto, il presente Modello 231, ferma restando la sua finalità peculiare relativa al D.Lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di Corporate Governance e da un sistema di controllo interno in essere in azienda.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di LSCT anche in relazione ai reati da prevenire, la Società ha individuato:

- il Sistema di Gestione Integrato esistente (secondo gli standard ISO 9001, BS OHSAS 18001 e ISO 14001, e quindi le procedure aziendali), la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa, ed il Sistema di Controllo di Gestione;
- il Sistema di Security;
- il Codice Etico;
- le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting del Gruppo CSI;
- la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- il Sistema Disciplinare di cui ai CCNL;
- la Procedura di tutela del segnalante (c.d. *whistleblowing*).

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, ad eccezione della procedura *whistleblowing*, non vengono riportati in modo dettagliato nel presente Modello 231, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

I principi cardine a cui il Modello 231 si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001;
- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere, nei limiti del Modello 231, la sua attuazione efficace e corretta, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello 231 con conseguente aggiornamento periodico;

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti;
 - l'attuazione del sistema di controllo, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, si deve dare priorità alle aree in cui vi è una effettiva possibilità di commissione dei reati ed un alto valore / rilevanza delle operazioni sensibili.

Il sistema di prevenzione deve essere quindi tale da non poter essere aggirato dal dipendente, se non fraudolentemente.

In particolare, per i reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, deve essere tale, che risulti violato lo standard di diligenza richiesto, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo.

2.2 DESTINATARI

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati ai componenti degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti di LSCT, intendendo per tali i lavoratori subordinati, gli stagisti, i collaboratori legati da contratti a termine, collaboratori a progetto e dipendenti di Società del Gruppo in distacco presso LSCT.

Il Modello 231 si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo a LSCT, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati a LSCT da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati.

2.3 PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO 231

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto, che il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, la Società ha proceduto, ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le Direzioni e le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche. Detto documento è custodito presso la sede della Società dalla Funzione Risorse Umane.

Successivamente, LSCT ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali (Direttore Generale e Responsabili di Funzione) che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una Matrice delle Attività a Rischio-Reato, che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie di LSCT. Tale Matrice è disponibile per eventuale consultazione agli amministratori, ai sindaci, all'OdV e a chiunque sia legittimato a prenderne visione. In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato sono analizzate le fattispecie di reato previste dal Decreto, esclusi i reati non applicabili e definite, per i reati individuati come applicabili, le potenziali modalità di realizzazione, le misure di mitigazione in essere, le probabilità di realizzazione, il potenziale danno ed infine il calcolo del rischio, secondo lo schema sotto riportato:

- **Probabilità di commissione del reato (P):** si assegna un valore crescente da 1 a 5 a seconda del reato potenziale, tenuto conto delle misure di mitigazione esistenti, delle potenziali modalità realizzative e dell'utilità che potrebbe trarne la Società
1: improbabile 2: scarsamente probabile 3: probabile 4: molto probabile 5: quasi certo
- **Potenziale danno derivante dal reato (M):** si assegna un valore crescente da 1 a 5 a seconda della magnitudo potenziale, tenuto conto della sanzione comminabile, del potenziale blocco operativo e del danno di immagine
1: trascurabile 2: non grave 3: grave 4: molto grave 5: disastroso
- **Rischio (R) è il prodotto tra Probabilità (P) e Magnitudo (M)**

Probabilità Reato (P)	5	10	15	20	25
	4	8	12	16	20
	3	6	9	12	15
	2	4	6	8	10
	1	2	3	4	5
	Magnitudo potenziale (M)				

Valore	Livello di Rischio	Descrizione	Provvedimenti
P ≤ 12	Accettabile	Le misure di mitigazione <u>sono ritenute sufficienti</u> e quindi il rischio - reato relativo è da considerarsi potenzialmente escluso dall'applicazione del Modello 231/	Non sono previste misure aggiuntive a quelle già esistenti
P > 12	Non accettabile	Le misure di mitigazione <u>sono ritenute sufficienti</u> , tuttavia il rischio-reato relativo è da considerarsi potenzialmente configurabile e deve essere gestito attraverso il Modello 231 e il sistema di controllo interno	Individuazione delle principali aree da mettere sotto controllo; Intensificazione attività di controllo da parte dell'OdV

Il presente Modello 231, nella Parte Speciale, riporta quindi solo le misure previste per i reati il cui livello di rischio, riportato nella Matrice allegata, è stato giudicato non accettabile.

2.3.1 Mappatura attività a Rischio-Reato

Sulla base dell'analisi condotta e riportata nella Matrice Attività a Rischio Reato, le attività astrattamente e potenzialmente configurabili, attualmente, in LSCT riguardano i reati previsti dai seguenti articoli:

- Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, Truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- Art. 25 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio e traffico di influenze illecite;
- Art. 25ter - Reati societari;
- Art. 25quinqies - Delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25septies - Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- Art. 25undecies - Reati Ambientali;
- Art. 25quaterdecies - Frode in competizione sportiva;
- Art. 25quinqiesdeecies - Reati tributari.

Il livello di rischio, per quanto non si possa escludere *tout court*, è stato ritenuto residuale in considerazione degli altri presidi già esistenti nell'ambito di LSCT, e di cui al precedente 2.1, per i seguenti reati previsti dagli articoli:

- Art. 24^{ter} - Delitti di Criminalità organizzata;
- Art. 25^{bis}.1 - Delitti contro l'industria e il commercio;
- Art. 25^{octies} - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- Art. 25^{decies} - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria;
- Art. 25^{sexiesdecies} - Contrabbando.

Si precisa che un preliminare esame e *risk assessment* del complesso delle attività aziendali ha condotto a ritenere potenzialmente esclusa la possibilità di commissione dei seguenti reati:

- Art. 24^{bis} - Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Art. 25^{bis} - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Art.25^{quater} - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
- Art.25^{quater}.1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art.25^{sexies} - Market abuse;
- Art.25^{novies} - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Art.25^{duodecies} - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Art.25^{terdecies} - Razzismo e xenophobia;
- Delitti Transnazionali.

2.4 LA STRUTTURA DEL MODELLO 231

Il Modello 231 è costituito da:

- una "Parte Generale"
- una "Parte Speciale", relativa alle categorie di reati previste dal D.Lgs. 231/01, per ciascuna delle quali si valuta il rischio di commissione e le modalità attraverso le quali tale rischio viene mitigato.

3 ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/2001, ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente, richiede l'istituzione di un organo di controllo interno, Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità, a cui è affidato il compito di vigilare sull'efficacia reale del Modello 231, sull'adeguatezza e sul rispetto dello stesso.

In particolare, facendo riferimento a quanto indicato all'interno delle Linee Guida, nel presente paragrafo sono state descritte le attività che l'OdV deve assolvere per un'adeguata gestione per prevenire le ipotesi di reato configurabili dalla Società.

3.1 AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri d'iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, organi sociali, consulenti, società di servizi, partner o fornitori. Questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono, l'OdV e la struttura tecnica di cui può avvalersi hanno accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione aziendale ritenuta rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

L'OdV può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello 231 e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il reato o il tentativo di commissione del reato o la violazione del Modello 231). Pertanto, le decisioni in merito alla remunerazione dei componenti dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione. Nella misura in cui facciano parte dell'OdV anche dipendenti della Società o di CSI, promozioni, trasferimento o sanzioni disciplinari relative al membro dell'OdV sono parimenti attribuite alla competenza esclusiva del CdA.

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'OdV, nel Modello 231 di organizzazione della Società ha previsto che:

- le attività dell'OdV non devono essere preventivamente autorizzate da nessun organo;
- l'OdV ha accesso a tutte le informazioni relative alla Società anche quelle su supporto informatico, e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale;
- la mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare;
- l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziata dal CdA al fine di svolgere l'attività assegnata.

3.2 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E REQUISITI

In base al Decreto, l'OdV deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Sulla base di questo presupposto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida, l'Organo Dirigente di LSCT ha provveduto ad istituire un proprio Organismo di Vigilanza, nell'attuale composizione collegiale attribuendogli il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni. Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione della Società è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto sempre responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello 231.

Ad ulteriore garanzia di autonomia e in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che l'OdV sia dotato finanziariamente di risorse di anno in anno quantificate secondo le proposte dell'OdV stesso, per far fronte ad ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, ecc.).

I componenti dell'OdV possiedono le capacità, le conoscenze e le competenze professionali nonché i requisiti di onorabilità indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti. A tal proposito l'OdV è dotato di idonee capacità ispettive e consulenziali, con particolare riferimento, tra l'altro, a conoscenze giuridiche, alle tecniche di audit, di analisi e rilevazione dei rischi.

In ogni caso, l'OdV ha facoltà di avvalersi di soggetti, interni e/o esterni all'azienda, per meglio esercitare le proprie attività.

L'OdV, inoltre, in conformità a quanto stabilito dalle Linee Guida, alla *best practice* e alla giurisprudenza sul punto, è caratterizzato dai necessari requisiti di indipendenza e autonomia e continuità di azione.

L'attribuzione del ruolo di OdV a soggetti diversi da quelli identificati o la modifica delle funzioni assegnate all'OdV deve essere deliberata dal CdA.

3.3 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGLIANZA

All'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- osservanza del Modello 231 da parte dei Destinatari;
- effettività e adeguatezza del Modello 231, in relazione alla struttura aziendale, in funzione dell'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- aggiornamento del Modello 231, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni;
- verifica dell'efficienza ed efficacia del Modello 231 adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001;
- verifica del rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello 231 e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- formulazione delle proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello 231 adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
 - significative modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - modifiche normative;
 - segnalazione all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente.

Su un piano più specificamente operativo, all'OdV sono altresì affidati i seguenti compiti:

- attivare le procedure di controllo previste dal Modello 231, restando precisato che in ogni caso le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea");

- 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 funzioni aziendali deputate per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- effettuare verifiche periodiche su operazioni od atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio;
- coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione delle sanzioni e il relativo procedimento disciplinare;
- valutare l'adeguatezza dei programmi di formazione del personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Destinatari e agli Organi Sociali finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta ed efficacia della documentazione richiesta in relazione a quanto previsto nel Modello 231 per le diverse tipologie di reato.

3.4 NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGLIANZA, DECADENZA DELL'INCARICO E COMUNICAZIONI

La nomina dell'OdV e la revoca del suo incarico sono di competenza del CdA, con facoltà per lo stesso di delegare i legali rappresentanti della Società affinché provvedano con le necessarie sostituzioni in caso di dimissioni dell'OdV, riferendo al CdA stesso che dovrà ratificare la nuova nomina.

Non può essere nominato componente dell'OdV, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, il titolare dell'OdV in ogni momento, ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti dell'OdV:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'OdV nello svolgimento dei propri compiti;

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'OdV stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'OdV
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento. Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato può chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Il titolare dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico, per giusta causa, con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione con raccomandata A.R.

3.5 ATTIVITÀ DI REPORTING DA E VERSO DELL'ORGANISMO DI VIGLIANZA

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'OdV comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

L'OdV ha tre linee di comunicazione:

- su base continuativa, direttamente con il CEO e Direttore Generale;
- su base semestrale, nei confronti del CdA e del Collegio Sindacale;
- su base annuale, nei confronti del CdA.

Qualora, ad esempio, emergano profili di responsabilità collegati alla violazione del Modello 231, cui consegua la commissione di specifici reati ad opera degli amministratori, l'OdV deve prontamente rivolgersi al Collegio Sindacale, il quale dovrà invitare il CdA a riunirsi ed in caso di omissione o di ritardo provvederà ai sensi dell'art. 2406 del codice civile.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Ogni qualvolta lo ritiene opportuno, l'OdV può coordinarsi con la funzione aziendale utile ad ottenere il maggior numero di informazioni possibili o a svolgere al meglio la propria attività.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione ed il Direttore Generale hanno la facoltà di chiedere in qualsiasi momento la convocazione dell'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

Per soddisfare i requisiti del Modello 231, la Società ha il compito di:

- comunicare alla propria struttura organizzativa i compiti dell'OdV, i relativi poteri e le sanzioni previste per la mancata collaborazione;
- approvare tramite delibera del CdA una dotazione adeguata di risorse finanziarie (in budget), proposta dall'OdV, necessarie per l'adeguato svolgimento dei compiti dello stesso (ad es. per consulenze specialistiche, trasferte, etc.);
- fare in modo che le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, attesa la sua responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello 231;
- disporre che l'OdV abbia libero accesso presso tutte le Funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

3.5.1 Obbligo di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello 231 deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'OdV da parte delle Direzioni e Funzioni della Società, diretti a consentire all'OdV stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica. A tale proposito devono essere comunicate all'OdV le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, i dati, le notizie e i documenti che costituiscono deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'OdV e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Funzioni (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'OdV medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'OdV, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'OdV e formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello 231 nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV (c.d. segnalazioni).

A tal fine sono istituiti canali dedicati di comunicazione per la consultazione dell'OdV che consistono in un indirizzo di posta elettronica ed in una cassetta postale per le segnalazioni cartacee, resi noti al personale ed ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni di condotte illecite rilevanti che costituiscono reati presupposto ed il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'OdV. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti. Tutti i soggetti che non sono dipendenti della Società, come consulenti, fornitori, partner, Società di servizi, ricadono nel secondo metodo di segnalazione, effettuando pertanto la loro segnalazione direttamente all'OdV. Si precisa che le segnalazioni possono essere inviate anche al *whistleblower officer* come indicato nella procedura di Whistleblowing.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, intraprende eventuali azioni ispettive e informa del risultato le Funzioni coinvolte; gli eventuali provvedimenti conseguenti il controllo sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio. L'OdV può anche prendere in considerazione le segnalazioni anonime ove ne ravvisi l'utilità.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, la Società deve obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano la Società o i suoi dipendenti, gli organi societari, i fornitori, i consulenti, i partner e le Società di servizi;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario di natura penale;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali della Società nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello 231;
- le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui derivano responsabilità per la commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- le eventuali comunicazioni di inizio indagini da parte della polizia giudiziaria;

- le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- le variazioni delle aree di rischio;
- la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;

Inoltre, dalle Funzioni aziendali competenti, l'OdV deve essere costantemente informato:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 contenuti nel Modello 231;
- sui rapporti con Società di servizi, fornitori, consulenti e partner che operano per conto della Società nell'ambito delle attività sensibili;
- sulle operazioni straordinarie intraprese dalla Società che possano avere influenza sulle aree di rischio di reati ambientali e di salute e sicurezza sul lavoro.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello 231, riguardanti i non dipendenti della Società, quali i consulenti, i fornitori, i partner e le Società di servizi sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

L'Organismo di Vigilanza, altresì, è il destinatario di quanto previsto dall'art. 6 co.2**bis** del Decreto, in materia di segnalazioni di condotte illecite rilevanti, nonché a tutela dell'integrità dell'ente. Le modalità di analisi delle eventuali comunicazioni sono indicate nella specifica procedura di *whistleblowing* allegata al presente Modello 231 e costituendone parte integrante.

3.6 VERIFICHE PERIODICHE

Le verifiche sul Modello 231 saranno svolte periodicamente effettuando specifici approfondimenti, analisi e controlli sulle procedure esistenti, sugli atti societari e sui contratti di maggior rilevanza nelle aree di attività a rischio.

Qualora lo ritenesse necessario, è data facoltà all'OdV di effettuare verifiche mirate definite al di fuori del piano di verifica definito annualmente

Le Funzioni aziendali coinvolte dovranno obbligatoriamente mettere a disposizione dell'OdV ogni informazione utile per il completamento della verifica.

4 SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un Sistema Sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello 231 e dei rilevanti principi del Codice Etico, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello 231 stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e della gravità della violazione commessa, del ruolo e della responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello 231, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello 231, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

4.1 SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

In relazione al personale dipendente, la Società rispetta i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel CCNL Porti, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza da parte del personale dipendente delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello 231 e dei principi stabiliti nel Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104² cod. civ. e illecito disciplinare.

² Art. 2104, c.c.: *Diligenza del prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.*

In particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al paragrafo precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL Porti.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa, fino ad un importo equivalente a quattro ore del minimo contrattuale di paga o di stipendio e delle indennità di contingenza;
- sospensione dal lavoro per un massimo di dieci giorni;
- licenziamento.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari **conservativi** il dipendente che:
 - violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico (ad es. non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni richieste, ometta di svolgere i controlli di cui al sistema di controllo interno, ecc.)
 - adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello 231 stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una non corretta e diligente esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari **risolutivi** il dipendente che:
 - adottati, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
 - adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, costituendo tale

comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto del Modello 231 e del Codice Etico deve essere necessariamente portata a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

4.1.1 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

L'inosservanza da parte dei dirigenti delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello 231, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV e dei principi stabiliti nel Codice Etico, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970 e del CCNL applicato agli impiegati di massima categoria della Società.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'OdV, determinano a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

Nei casi di gravi violazioni, la Società può procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

4.1.2 Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza della Società - delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello 231, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, e dei principi stabiliti nel Codice Etico,

determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

4.1.3 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione accertata del Modello 231 o del Codice Etico da parte di uno o più amministratori, l'OdV informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In particolare, in caso di violazione del Modello 231 da parte di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione può procedere direttamente, in base alla entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di violazioni del Modello 231, da parte di uno o più amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) sono adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

4.1.4 Misure nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali

La violazione delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, determina in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recedere dal medesimo, ferma restando la facoltà di LSCT di richiedere il risarcimento dei danni che siano una conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001

5 FORMAZIONE DELLE RISORSE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231

5.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI

La Società promuove la conoscenza del Modello 231, delle procedure interne e dei loro aggiornamenti per tutti i dipendenti che sono tenuti a conoscerne il contenuto, con differente grado di approfondimento, in relazione al diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

È obiettivo della Società quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello 231 ai destinatari, come definiti al paragrafo 2.2, per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Modello 231 è formalmente comunicato a tutti i destinatari per garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute.

A tale scopo, il Modello 231 (Parte Generale) ed il Codice Etico sono disponibili per la consultazione sul Sito Internet di LSCT.

L'OdV ha il compito di promuovere e vigilare l'implementazione delle iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello 231 e delle procedure.

5.1.1 *La comunicazione iniziale*

L'adozione del presente Modello 231 è comunicata a tutto il personale della Società, agli organi sociali, all'OdV, ai partner commerciali e finanziari al momento dell'adozione. Tutte le modifiche successive e le informazioni concernenti il Modello 231 saranno comunicate tramite i canali informativi aziendali.

L'adozione del presente Modello 231 (ed eventuali aggiornamenti) viene comunicata anche agli esterni (collaboratori, fornitori, altri soggetti che operano con la Società).

5.1.2 *La formazione*

La Società ha il compito di gestire il processo d'informazione e di formazione per tutto il personale, attraverso l'elaborazione di piani di formazione e l'individuazione dei percorsi formativi, in conformità con Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 (aggiornate a giugno 2021) ed a tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro

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

La Società deve assicurare a tutto il personale una formazione sufficiente ed adeguata, con particolare riferimento al posto di lavoro ed alle mansioni assegnate.

La Società ha inoltre il compito di:

- programmare ed erogare formazione adeguata a tutto il personale;
- individuare i requisiti del formatore;
- valutare ed applicare diverse metodologie didattiche;
- verificare l'efficacia della formazione erogata;
- provvedere alla registrazione dei dati/info- archiviazione;
- definire la periodicità di aggiornamento in funzione del fabbisogno.

Tali elementi sono definiti e dettagliati nelle procedure specifiche della Società e/o di Gruppo.

----- Fine Parte Generale -----