

OCEANOGATE ITALIA S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO

2001 N. 231

REVISIONE N. 3

APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE di OCEANOGATE ITALIA S.p.A.

IN DATA 25/11/2021

INDICE DELLE REVISIONI E VERSIONI

- **Revisione n° 0 del 18/10/2016**
 - Implementazione parte generale del modello
- **Revisione n° 1 del 14/02/2018**
 - Revisione parte generale;
 - Implementazione parte speciale.
- **Revisione n° 2 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"

INDICE

INDICE DELLE REVISIONI E VERSIONI	1
ALLEGATI	1
DEFINIZIONI.....	4
1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	10
1.1 CARATTERISTICHE FONDAMENTALI ED AMBITO DI APPLICAZIONE	10
1.2 I REATI PREVISTI DAL DECRETO	11
1.3 IL MODELLO 231 COME FORMA DI ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ	13
1.3.1 <i>L'interesse o il vantaggio per le Società</i>	14
1.4 L'APPARATO SANZIONATORIO	15
1.5 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	17
1.6 CoSo REPORT	18
2 LA DEFINIZIONE DEL MODELLO 231 ADOTTATO IN OCEANOGATE.....	23
2.1 ESCLUSIONE DI ALCUNI REATI NON APPLICABILI.....	23
2.2 APPROCCIO METODOLOGICO CON SPECIFICO RIFERIMENTO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA	24
3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	25
3.1 FINALITÀ DEL MODELLO 231	25
3.2 LE COMPONENTI DEL MODELLO 231	25
3.2.1 <i>Sistema di principi etici e regole di comportamento</i>	26
3.2.2 <i>Sistema organizzativo</i>	26
3.2.3 <i>Sistema di controllo</i>	26
3.3 DESTINATARI DEL MODELLO 231.....	27
3.4 ADOZIONE, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO 231.....	27
3.5 DIFFUSIONE DEL MODELLO 231	28
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	29
4.1 DIFFUSIONE DEL MODELLO 231	29
4.2 MODALITÀ DI NOMINA DELL'OdV E DURATA IN CARICA	30
4.3 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, MOTIVI E POTERI DI REVOCA	30
4.4 FUNZIONI DELL'OdV	32
4.5 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'OdV	35
4.6 REPORTING DELL'OdV.....	37
4.7 CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	38

5	SISTEMA DISCIPLINARE	39
5.1	VIOLAZIONE DEL MODELLO 231	39
5.2	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	40
5.3	VIOLAZIONI DEL MODELLO 231 DA PARTE DEI DIRIGENTI	42
5.4	MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANO DIRIGENTE, DEL COLLEGIO SINDACALE E DEI MEMBRI DELL'OdV E DEI CONSULENTI	44
5.5	MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI A PROGETTO E DEI LAVORATORI INTERINALI COINVOLTI NEI PROCESSI SENSIBILI, DEI CONSULENTI ESTERNI, DEI FORNITORI E DEI PARTNER COMMERCIALI IN GENERE	45

DEFINIZIONI

ANSFISA	<p>Si intende l'agenzia preposta alla sicurezza del sistema ferroviario nazionale comprese le linee regionali e le reti ferroviarie isolate dal punto di vista funzionale dal resto del sistema ferroviario. L'Agenzia fornisce agli operatori ferroviari i principi informativi delle disposizioni e prescrizioni di loro competenza e vigila affinché siano mantenuti elevati livelli di sicurezza promuovendone il costante miglioramento in relazione al progresso tecnico e scientifico.</p> <p>Garantisce un trattamento equo e non discriminatorio a tutti i soggetti interessati alla produzione di trasporti ferroviari e contribuisce all'armonizzazione delle norme di sicurezza nazionali ed internazionali favorendo l'interoperabilità della rete ferroviaria europea.</p> <p>L'Agenzia esercita il proprio mandato istituzionale operando su diverse attività.</p> <ul style="list-style-type: none">• Attività normativa;• Attività autorizzativa;• Attività di ispezione e controllo.
Aree di rischio	Si intendono le attività di Oceanogate Italia S.p.A., nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati.
CdA	Consiglio d'Amministrazione di Oceanogate Italia S.p.A.
CCNL	Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati in Oceanogate Italia S.p.A.

Codice etico	Si intende il Codice Etico di Oceanogate Italia S.p.A. 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
Co.So. Report	Committee of Sponsoring Organizations Report
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 terze parti
Dipendenti	Si intendono tutti i dipendenti di Oceanogate Italia S.p.A., i membri del suo Consiglio di Amministrazione ed i membri del Collegio Sindacale
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.

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
Modello 231	Si intende il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di Oceanogate Italia S.p.A.
Oceanogate, Società	Oceanogate Italia S.p.A. con sede legale in Melzo (MI), Via Primo Maggio n. 1
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.
Reati	Si intendono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa.
Ufficio Tecnico	Si intende l'ufficio che si occupa della formazione del personale operativo e del coordinamento degli istruttori di settore (sicurezza, condotta treni, predisposizione dei treni etc....) che devono, necessariamente, essere professionisti e non improvvisati, stante la necessità di formazione e mantenimento costante delle competenze dei dipendenti operativi.

PREMESSA

Oceanogate Italia S.p.A. fa parte del Gruppo Contship Italia di cui Contship Italia S.p.A. è la holding di un gruppo fondato nel 1969 e partner Italiano di riferimento per la gestione di terminal container marittimi, il trasporto Intermodale e la fornitura di servizi logistici a valore aggiunto per la supply chain globale. CSI è controllata dalla tedesca Eurokai GmbH & Co. KGaA, società a capo del principale network indipendente di terminal container in Europa, Contship Italia S.p.A. opera attraverso proprie società controllate nei porti di La Spezia, Ravenna, Salerno e Tangeri. Attraverso Hannibal S.p.A., operatore per il trasporto multimodale, Rail Hub Milano S.p.A., il terminal inland di Milano – Melzo, Oceanogate Italia S.p.A., operatore per il trasporto ferroviario, e Sogemar S.p.A., subholding di controllo delle business unit intermodalità e logistica, il Gruppo Contship Italia è in grado di offrire servizi logistici integrati port-to-door, attraverso un network di connessioni ferroviarie che collega i principali porti italiani e centri intermodali con le più importanti aree economiche nazionali ed europee. Oceanogate, operatore ferroviario del Gruppo, offre servizi di trazione ferroviaria da e verso i porti di La Spezia, Genova e Ravenna e i centri intermodali di Melzo, Padova, Reggio Emilia e Bologna. Oceanogate è in possesso della licenza ferroviaria n. 53 e del Certificato di Sicurezza per operare sulla rete ferroviaria nazionale, rilasciato dall’Agenzia Nazionale della Sicurezza Ferroviaria (ANSFISA).

Oceanogate, 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 231 approvandolo con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 25 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. “aree sensibili”, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello 231, 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.

Il Modello 231 è costituito da:

- una “Parte Generale” dove vengono illustrati i contenuti del Decreto e la funzione del Modello 231, nonché la regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza;
- 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.

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

PARTE GENERALE

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

La normativa emanata nel 2001 come disciplina del recepimento di varie Convenzioni internazionali anticorruzione¹ e, quindi, circoscritta **inizialmente** ai reati ed illeciti nei rapporti tra privati e la Pubblica Amministrazione, all'indebita percezione di finanziamenti ed alla corruzione si è via via estesa a materie come reati sul diritto d'autore, false informazioni sociali e reati ambientali.

Nel Decreto si sono inclusi reati ed illeciti quali il terrorismo internazionale, l'infibulazione, le violazioni in materia di igiene e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che, pur lontane dall'impianto originario, sono tese a combattere le attività più sofisticate della criminalità economica.

1.1 CARATTERISTICHE FONDAMENTALI ED AMBITO DI APPLICAZIONE

Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è stata introdotta nel nostro ordinamento una responsabilità in sede penale (formalmente qualificata come responsabilità "amministrativa") degli enti.

L'art. 1, punto 2, del Decreto afferma che le disposizioni della normativa si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società o associazioni anche prive di personalità giuridica.

Per la qual cosa, ogni società, indipendentemente dalle dimensioni e dalla natura giuridica e societaria è passibile di sanzione.

Il Legislatore italiano si è in questo modo conformato ad una serie di provvedimenti comunitari ed internazionali che richiedevano una maggiore responsabilità degli enti che fossero coinvolti nella commissione di alcuni tipi di illeciti aventi rilevanza penale.

La normativa in questione prevede una responsabilità degli enti che si aggiunge a quella delle persone fisiche che hanno materialmente realizzato l'illecito e che sorge qualora determinati reati siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, in Italia o all'estero, da parte di:

¹ La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è stata introdotta nell'ordinamento italiano in esecuzione di diverse Convenzioni internazionali quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, La Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità che degli Stati Membri, la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali, la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale IL 15.11.2000 ed il 31.05.2001, ratificato con legge n.146 del 2006. Rilevanti si presentano le disposizioni contenute nella Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica redatta a Budapest nel novembre 2001 e quella per la prevenzione del terrorismo firmata a Varsavia nel 2005 e la Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione del 2003.

- persone 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 da parte di persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo (c.d. “soggetti apicali”);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti apicali.

I soggetti giuridici “investiti” dalla normativa sono: gli **enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica**. Sono espressamente sottratti all’ambito di validità del Decreto: lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Il Decreto si applica in relazione sia a reati commessi in Italia sia a quelli commessi all’estero, purché l’ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

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;
- è 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.

1.2 I REATI PREVISTI DAL DECRETO

Per quel che concerne i reati per la commissione dei quali è prevista una responsabilità degli enti, il Decreto prende in considerazione i reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’ente che sono espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni. In particolare, si tratta dei seguenti reati:

- **Art. 24:** Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.L. n. 75 del 14 luglio 2020]
- **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]

- **Art. 24-ter.** Delitti di criminalità organizzata [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- **Art. 25:** Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio [articolo modificato dalla L. 190/2012, L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- **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]
- **Art. 25-bis.1:** Delitti contro l'industria e il commercio [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- **Art. 25-ter.** 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]
- **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]
- **Art. 25-quater.1:** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- **Art. 25-quinquies:** Delitti contro la personalità individuale [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
- **Art. 25-sexies:** Reati di abuso di mercato [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- **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]
- **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]
- **Art. 25-novies:** Delitti in materia di violazione del diritto d'autore [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- **Art. 25-decies:** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- **Art. 25-undecies:** Reati ambientali [aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
- **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]
- **Art. 25-terdecies:** Razzismo e xenofobia [aggiunto dalla L. n. 167/2017, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

- **Art.25-quaterdecies:** Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [aggiunto dalla L. n. 39/2019]
- **Art.25-quinquiesdecies:** Reati tributari [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. 75/2020]
- **Art. 25 -sexiesdecies:** Contrabbando [articolo aggiunto dal Decreto Legge 14 luglio 2020 n.75]
- 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]
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]
- **Art.26 D.Lgs. 231/01:** Delitti tentati

1.3 IL MODELLO 231 COME FORMA DI ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ

Il Decreto prevede che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti c.d. apicali qualora dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- di aver affidato a un OdV dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curare il loro aggiornamento;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per i reati commessi da soggetti non in posizione apicale l'ente è responsabile solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso è esclusa l'omissione degli obblighi di direzione e vigilanza se, prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, è doveroso ricordare che l'art. 30 del D.Lgs. 9 Aprile 2008, n. 81, stabilisce che il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di 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 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) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il suddetto Modello 231 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività in precedenza elencate.

Il Modello 231 deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso 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.

1.3.1 *L'interesse o il vantaggio per le Società*

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

Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'*interesse* dell'ente. Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il decreto attribuisce al

primo una valenza “soggettiva”, riferita cioè alla volontà dell’autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell’ente), mentre al secondo una valenza di tipo “oggettivo” riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l’autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell’ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore). Sempre la Relazione, infine suggerisce che l’indagine sulla sussistenza del primo requisito (l’interesse) richiede una verifica “ex ante”, viceversa quella sul “vantaggio” che può essere tratto dall’ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica “ex post” dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa. Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l’interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Con il comma 2 dell’art. 5 del D.Lgs. n. 231 sopra citato, si delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell’art. 12, primo comma, lett.a), ove si stabilisce un’attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui “l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo”. Se, quindi il soggetto ha agito perseguendo sia l’interesse proprio che quello dell’ente, l’ente sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l’interesse dell’agente rispetto a quello dell’ente, sarà possibile un’attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l’ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell’illecito.

1.4 **L’APPARATO SANZIONATORIO**

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.

1.5 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Come già ricordato al paragrafo 1.2, al fine di agevolare gli enti nell'attività di predisposizione di idonei Modelli 231, il co. 3 dell'art. 6 del Decreto prevede che le associazioni di categoria possano esercitare una funzione guida attraverso la realizzazione di appositi codici di comportamento, a supporto delle imprese nella costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.

In tale contesto, Confindustria ha elaborato le "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001*", approvandone il testo definitivo in data 7 marzo 2002 (aggiornate a maggio 2004, a marzo 2008, nel 2014 e da ultimo nel giugno 2021).

Dette Linee Guida possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- A. individuazione delle aree di rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;

B. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire la commissione dei reati presupposti dal Modello 231 attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- Sistema organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo e gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni, in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello 231;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV) tra i quali in modo particolare: autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

C. informazione da parte dell'OdV e verso l'OdV.

Tutte le versioni delle Linee Guida sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia. È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello 231. Il Modello 231, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

Oceanogate 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.

1.6 CoSo REPORT

CoSo Report nasce negli Stati Uniti su iniziativa del settore privato, ed in particolare delle associazioni professionali più prestigiose (American Institute of Certified Public Accountant, American Accounting Association, Financial Executive Institute) che hanno dato vita alla Treadway Commission con l'obiettivo di elaborare un modello innovativo di sistema di

controllo.

Lo sviluppo del modello fu affidato a Coopers & Lybrand (oggi PricewaterhouseCoopers). Il risultato dello studio, pubblicato nel 1992, è **denominato CoSo (Committee of Sponsoring Organizations) Report e rappresenta tutt'ora il modello di riferimento per il controllo interno.**

Il modello presentato nel **CoSo Report è diventato il modello di riferimento utilizzato sia dai codici di autodisciplina da parte di associazioni di categoria, sia dalla normativa nazionale ed internazionale in materia di Corporate Governance.**

Secondo il **CoSo Report, il sistema di controllo** interno si caratterizza per i seguenti elementi:

- il controllo è un processo, svolto dal CdA, dai dirigenti e da tutto il personale aziendale, finalizzato a fornire una ragionevole certezza sul raggiungimento degli obiettivi aziendali che rientrano in particolare nelle seguenti categorie:
- l'efficacia e l'efficienza delle attività operative;
- l'attendibilità delle informazioni di bilancio;
- la conformità alle leggi e regolamenti in vigore;
- l'attività di controllo va vista in senso dinamico e cioè va sintonizzata sugli obiettivi d'impresa;
- il concetto di controllo è strettamente collegato a quello di rischio, definito come la possibilità che gli obiettivi non vengano conseguiti. In questo contesto, il concetto di rischio si estende evidentemente ben oltre la tradizionale area finanziaria; il controllo interno è attività che coinvolge tutti i soggetti attivi nell'impresa: dal consiglio di amministrazione al personale in genere, dai livelli più alti a quelli inferiori.
- il controllo interno diviene efficace se esiste la percezione di esso come parte integrante dell'attività di impresa e non come mero adempimento, che rimarrebbe, sostanzialmente, improduttivo;
- il controllo interno non è costituito solo dalle strutture di poteri e deleghe, dalle procedure, dai manuali o dagli organigrammi, ma dalle attività di uomini. Ciò ne costituisce anche il limite: la flessibilità e la discrezionalità connesse con l'intervento umano comportano che il controllo interno non può assicurare in assoluto il conseguimento degli obiettivi prefissati.

Esiste un rapporto diretto tra obiettivi e componenti del controllo interno: Il sistema di controllo è costituito da **5 componenti interconnessi.** Essi derivano dal modo in cui il management gestisce l'azienda e sono fortemente integrati con i processi gestionali. Tutte e cinque le componenti devono coesistere affinché il sistema di controllo sia efficace.

1. Per **Monitoring**: è l'insieme delle attività necessarie per valutare e verificare periodicamente l'adeguatezza, operatività ed efficacia dei controlli interni.
2. Per **Information & Communication**: è il processo istituito per assicurare l'accurata e tempestiva raccolta e comunicazione di informazioni.
3. Per **Control Activities**: l'insieme delle prassi e procedure di controllo costituite per definire la riduzione dei rischi ad un livello accettabile e garantire il raggiungimento degli obiettivi aziendali.
4. Per **Risk Assessment**: si intende il processo volto ad assicurare l'individuazione, analisi e gestione dei rischi aziendali.
5. Per **Control Environment**: è l'ambiente nel quale gli individui operano rappresentandone la cultura al controllo permeata nell'organizzazione.

Gli obiettivi del controllo così evidenziati risultano essere:

1. Efficacia ed efficienza delle attività operative.
2. Attendibilità delle informazioni di bilancio.
3. Conformità alle leggi e regolamenti in vigore.

Tali obiettivi devono essere sviluppati, implementati ed efficacemente applicati all'intera organizzazione o ad una qualunque delle sue unità o processi.

L'ambiente di controllo è l'elemento primario, il vertice, del controllo interno, influenzato da una varietà di fattori, interni ed esterni, (es, la storia della società, i valori di mercato, la concorrenza del mercato, il panorama normativo in cui si muove la società). L'ambiente di controllo è definito dal sistema interno all'azienda, ossia processi e strutture che guidano le persone-destinatari del medesimo- ai vari livelli nella comprensione e presa di coscienza delle proprie responsabilità in materia di controllo interno.

Un'organizzazione che stabilisce (e mantiene) una posizione forte nell'ambito ambiente di controllo è più forte innanzi a qualsiasi eventuale pressione interna ed esterna.

Invero, una condotta aziendale tesa al rispetto della legalità e di valori etici, dotata di adeguati processi e strutture di supervisione, di processi organizzativi, concepita su una struttura organizzativa che permette il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa con l'adeguata attribuzione di autorità e di responsabilità, che sia dotata di un elevato grado di competenza e un forte senso di responsabilità, si rivela, tanto nel breve quanto nel lungo periodo, efficace e resistente alle pressioni esterne ed interne.

L'ambiente di controllo può essere visto come sinonimo di **cultura del controllo interno**, estrinsecandosi in una diligente organizzazione aziendale.

La colpa in organizzazione (il pilastro portante su cui si fonda la responsabilità amministrativa dell'ente derivante da reato) diviene, così, particolarmente significativa, poiché costituisce **espressione di scelte di politica aziendale non avvedute** e, perciò, formalizza in chiave

imputativa (soggettiva) i processi organizzativi che condizionano la programmazione, la gestione e la conduzione di impresa: il problema della prevenzione del rischio-reato negli enti collettivi diviene, conseguentemente, un problema di “organizzazione nell’organizzazione” e, dunque, di “colpa” per l’eventuale disorganizzazione accertata.

L’ente per provare di non aver avuto alcuna “colpa” nel reato e, pertanto, per evitare di incorrere in alcuna responsabilità deve dimostrare la sussistenza di una serie di requisiti tra di loro concorrenti e descritti all’articolo 6, comma 1, del Dlvo 231/01², e perciò deve, in primo luogo, dimostrare di aver **“adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati**

² Art. 6 Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell’ente. (come modificato dalla L.30 novembre 2017 n.179)

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell’articolo 5, comma 1, lettera a), l’ente non risponde se prova che: a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a 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).

2. In relazione all’estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze: a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire; c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli; e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all’Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

3. 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.

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall’organo dirigente.

4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell’organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b).

5. È comunque disposta la confisca del profitto che l’ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

della specie di quello verificatosi". Altresì, poi deve dimostrare che *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"* e provare, infine, che i soggetti responsabili del fatto *"hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli"* e che *"non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo"*.

Da ciò, l'importanza della verifica dell'ambiente di controllo, il quale deve permeare di sé l'intera organizzazione aziendale.

Inoltre, con la novella del 2017 (L. 30 novembre 2017 n.179) prevede la tutela dei soggetti che denunciano una condotta rilevante ai fini dello stesso. Invero, l'art. 6 introduce nel sistema giuridico italiano la figura del c.d. "whistleblower", fino ad oggi non contemplata, garantendo, così, la piena applicabilità del Modello 231 a ciascuna realtà aziendale che lo adotti.

2 LA DEFINIZIONE DEL MODELLO 231 ADOTTATO IN OCEANOGATE

La definizione del Modello 231 della Società si è articolata nelle seguenti fasi:

- individuazione preliminare delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati (“Processi Sensibili”);
- descrizione dei Processi Sensibili nello loro stato attuale (“as-is”) attraverso le interviste e l’analisi della documentazione aziendale esistente.

Questa “Gap Analysis” ha portato ad individuare alcune criticità o “gap” laddove lo stato attuale non risultava essere sufficientemente articolato per ridurre ad un rischio accettabile la commissione dei Reati.

2.1 ESCLUSIONE DI ALCUNI REATI NON APPLICABILI

Si precisa che il *risk assessment* del complesso delle attività aziendali ha condotto **a ritenere remota la possibilità di commissione dei reati** di:

- Delitti Informatici e Trattamento illecito dei dati (Art. 24bis);
- Delitti di Criminalità Organizzata (Art. 24ter);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25bis);
- Delitti contro l’Industria ed il Commercio (Art. 25bis1);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’Ordine Democratico previsti dal Codice Penale o da Leggi Speciali (Art. 25quater);
- Reati di abuso di Mercato (Art. 25sexies);
- Delitti in materia di violazione dei diritti d’autore (Art. 25novies);
- Delitti di Razzismo e Xenofobia (Art.25terdecies)³;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati aggiunto dalla L. n. 39/2019 (Art.25quaterdecies)⁴;

³ I delitti a cui si fa rimando puniscono i partecipanti di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l’incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero l’istigazione e l’incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull’apologia - inciso aggiunto dalla stessa Legge Europea - della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l’umanità e dei crimini di guerra. Oceanogate Italia non solo non ha tali scopi, ma il suo Codice Etico e le procedure di Gruppo attuate non solo vietano comportamenti di tale natura, ma al contrario, incentivano la diversità, l’integrazione e la collaborazione.

⁴ La frode sportiva, nel sistema organizzativo di Oceanogate si potrebbe ricercare nel sistema delle sponsorizzazioni, in quanto la Società opera in ambiti e settori del tutto estranee alle condotte fraudolente delineate dalla norma tese alla alterazione del risultato genuino delle competizioni sportive. Tuttavia, la Società

- Reati di Contrabbando (Art. 25*sexiesdecies*)⁵;
- Delitti Transazionali.

2.2 APPROCCIO METODOLOGICO CON SPECIFICO RIFERIMENTO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA
--

La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere in via sistematica:

- all'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;
- all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo – e, quindi, gestiti - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- alla limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti a rischi;
- alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime devono avere priorità sulle seconde;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- alla programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive dell'azienda con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, nonché alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- alla formazione, all'addestramento, alla comunicazione ed al coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello 231, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL;
- alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

non gestisce autonomamente tali azioni, essendo gestite totalmente (ed in autonomia) dalla Funzione Marketing di Contship sottraendola al controllo di Oceanogate.

⁵ Stante la tipologia delle attività aziendali e le modalità di gestione delle stesse, nessuna delle predette attività illecite pare concretamente ipotizzabile in Oceanogate

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**3.1 FINALITÀ DEL MODELLO 231**

L'adozione del Modello 231 è tesa alla creazione di un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi avente l'obiettivo di garantire che l'attività della Società sia svolta nel pieno rispetto del Decreto e di prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dal Decreto. Pertanto, il Modello 231 si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- accrescere nei Destinatari del Modello 231 la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in questo riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico della Società (responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto);
- ribadire che Oceanogate non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui Oceanogate intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello 231 attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

3.2 LE COMPONENTI DEL MODELLO 231

Il Modello 231 predisposto da Oceanogate si fonda sull'analisi organica di procedure e di regole interne nonché di meccanismi e strumenti di controllo, come richiesto da CoSo Report. Tali analisi e stima del rischio inerente alle attività di Oceanogate sono riconducibili al seguente elenco di componenti:

- sistema di principi etici e regole di comportamento
- sistema organizzativo;
- sistema autorizzativo;
- sistema di controllo;
- sistema di formazione del personale.

3.2.1 *Sistema di principi etici e regole di comportamento*

La Società ritiene indispensabile che i propri dipendenti, gli Organi Societari ed i loro componenti, i collaboratori a progetto e i lavoratori interinali, i Fornitori e i Consulenti esterni rispettino principi etici e regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con colleghi, business partner e con la Pubblica Amministrazione. Tali norme sono formulate in vari documenti aziendali come di seguito elencati:

- Codice Etico
- Principi e regole di comportamento, contenute nel presente Modello 231;
- Procedure di Gruppo;
- Procedure di Oceanogate.

3.2.2 *Sistema organizzativo*

Il sistema organizzativo della Società è definito attraverso deleghe di funzioni e disposizioni organizzative. Il sistema è costituito e formalizzato dai seguenti elementi:

- Organigramma della società;
- Sistema di deleghe e procure.

Il sistema delle deleghe e delle procure è definito dal Consiglio di Amministrazione che conferisce le deleghe ed i poteri di firma, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese. Il Consiglio di Amministrazione può nominare o revocare procuratori speciali per determinati atti o categorie di atti.

3.2.3 *Sistema di controllo*

Il sistema di controllo è caratterizzato dai seguenti principi e strumenti:

- Segregazione dei compiti
- Procedure di Oceanogate e di Gruppo: costituito da procedure, *policy*, regolamenti, manuali, istruzioni operative e comunicazioni interne volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti ed a fornire modalità operative e presidi di controllo per lo svolgimento delle attività aziendali;
- Tracciabilità e documentabilità ex-post.

3.3 DESTINATARI DEL MODELLO 231

Le prescrizioni del Modello 231 sono indirizzate agli organi societari ed ai loro componenti, ai dipendenti (ivi compresi i lavoratori interinali) ai Consulenti, ai Fornitori ed anche ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

I Destinatari del Modello 231 sono tenuti a rispettarne attentamente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello 231, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

3.4 ADOZIONE, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO 231

Il Decreto prevede che sia l'organo dirigente ad adottare il Modello 231, rimettendo ad ogni ente il compito di individuare al proprio interno l'organo cui affidare tale compito. In coerenza con quanto indicato dalla Linee Guida di Confindustria, Oceanogate ha individuato nel proprio Consiglio di Amministrazione l'Organo Dirigente deputato all'adozione del Modello 231.

Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello 231 è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza (OdV). Conseguentemente, essendo il presente documento un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza dello stesso Consiglio di Amministrazione. Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- modifica o soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell'OdV;
- individuazione di un OdV diverso da quello attualmente previsto;
- aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.

È peraltro riconosciuta al CdA la facoltà di apportare anche eventuali modifiche o integrazioni al presente documento di carattere squisitamente formale, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, nonché apportare eventuali integrazioni, modifiche ed aggiornamenti agli Allegati. Di tali modifiche o integrazioni è prontamente informato l'OdV. con comunicazione formale.

3.5 DIFFUSIONE DEL MODELLO 231

Ai fini dell'efficacia del Modello 231, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute sia da parte delle risorse già presenti nell'azienda, sia da parte di quelle che ne entreranno a far parte in futuro, così come di ogni altro Destinatario.

Per garantire un'effettiva conoscenza ed applicazione del Modello 231, la sua adozione, ogni sua modificazione e/o integrazione è comunicata formalmente e prontamente dall'Organo Dirigente a tutti i Destinatari, nonché al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il Modello 231 è inoltre reso disponibile secondo le modalità che il CdA, sentito il parere dell'OdV, riterrà opportuno adottare, quali, a titolo esemplificativo, la diffusione nella Intranet aziendale del Modello 231 stesso.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA**4.1 DIFFUSIONE DEL MODELLO 231**

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

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV (soggetto che riporta direttamente ai vertici della Società /Consiglio di Amministrazione) non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia e 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 l'Organo Dirigente 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. A ulteriore garanzia di autonomia e in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'Organo Dirigente ha stabilito che l'OdV sia dotato finanziariamente e 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, trasferte, 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.

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, 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.

4.2 MODALITÀ DI NOMINA DELL'ODV E DURATA IN CARICA

L'OdV è nominato dal Consiglio d'Amministrazione

Il perfezionamento della nomina dei membri dell'OdV di Oceanogate può avvenire mediante la dichiarazione di accettazione da parte di questi resa a verbale del CdA, oppure con la sottoscrizione per accettazione, da parte degli stessi, della copia dell'estratto di detta delibera, ovvero ancora mediante specifica lettera di incarico cui è allegato stralcio del relativo verbale del CdA.

Il Consiglio d'Amministrazione provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

La retribuzione annuale dei membri dell'OdV è determinata dal Consiglio di Amministrazione e, una volta stabilita, rimane invariata per l'intero periodo di durata dell'incarico. La durata in carica dell'OdV è triennale. I membri dell'OdV hanno facoltà di dimettersi dalla carica e, d'altra parte, essere rieletti alla scadenza del loro mandato.

4.3 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, MOTIVI E POTERI DI REVOCA

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di incompatibilità con la nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con soggetti apicali in genere, con sindaci della società e con revisori incaricati dalla società di revisione;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'organismo di vigilanza;
- svolgimento, all'interno della Società o di altre Società del Gruppo, di altri incarichi operativi, ossia connessi al potere di adottare decisioni che producano per la Società effetti economico-finanziari;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla società;

- esercizio di funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell’OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell’OdV ovvero all’instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso organismo;
- esistenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Il membro dell’OdV con l’accettazione della nomina implicitamente riconosce l’insussistenza di detti motivi di incompatibilità. Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell’OdV in sostituzione di altro membro dell’organismo stesso.

Se nel corso dell’incarico viene a mancare un membro dell’OdV, per dimissioni o revoca, gli altri provvedono ad informare il Consiglio di Amministrazione della Società che provvederà alla nomina del/dei sostituto/i. In caso di revoca o dimissioni di due membri dell’Organismo, questo decade interamente, necessitandosi, quindi, di nuova nomina con delibera del CdA.

La revoca dalla carica di componente dell’OdV (anche limitatamente ad un solo componente di esso) e l’attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un’apposita delibera del Consiglio di Amministrazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con l’approvazione del Collegio Sindacale. A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei poteri connessi con l’incarico di membro dell’Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l’omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull’attività svolta al Consiglio di Amministrazione; l’omessa redazione del piano delle attività;
- l’“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’Organismo di Vigilanza; secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto;

- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo ad interim prima di provvedere alla revoca dell'OdV.

4.4 FUNZIONI DELL'ODV

L'OdV è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili. In particolare, l'OdV deve:

- vigilare sull'osservanza del Modello 231 da parte dei Destinatari;
- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello 231 in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- procedere all'aggiornamento del Modello 231, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno.

L'OdV deve inoltre operare:

- **ex-ante** (adoperandosi ad esempio per la formazione ed informazione del personale);
- **continuativamente** (attraverso l'attività di monitoraggio, di vigilanza, di revisione e di aggiornamento);
- **ex-post** (analizzando cause, circostanze che abbiano portato alla violazione delle prescrizioni del Modello 231 o alla commissione del reato).

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di garantire l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello 231;
- verificare periodicamente l'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- verificare l'adozione degli interventi a soluzione delle criticità in termini di sistemi di controllo interno rilevate in sede di risk assessment;
- effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei Processi Sensibili;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello 231;

- monitorare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello 231;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, nonché con gli altri organi di controllo (in primis la società di revisione e il Collegio Sindacale), anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello 231, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello 231;
- coordinarsi e cooperare con i soggetti responsabili della tutela della sicurezza e salute dei lavoratori al fine di garantire che il sistema di controllo ai sensi del Decreto sia integrato con il sistema di controllo predisposto in conformità alle normative speciali per la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza (anche in riferimento nello specifico all'organizzazione di corsi di formazione) e della comprensione dei principi del Modello 231 e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- effettuare verifiche periodiche sul contenuto e sulla qualità dei programmi di formazione;
- proporre all'Organo Dirigente i criteri di valutazione per l'identificazione delle Operazioni Sensibili.

A tal fine l'OdV ha la specifica facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto;
- impartire direttive generali e specifiche alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello 231;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi spot non programmati in detto piano, ma, comunque, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti. Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'OdV avrà comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori esterni, identificabili in soggetti appartenenti a qualsiasi funzione aziendale della Società che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati e/o consulenti terzi.

I collaboratori dell'OdV, su indicazione rese a verbale in riunione dell'OdV stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello 231.

I soggetti appartenenti ad una funzione aziendale, nell'espletamento dell'incarico ad essi conferito in qualità di collaboratori dell'OdV, sono esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni operative aziendali e rispondono, gerarchicamente e funzionalmente, esclusivamente all'OdV.

L'OdV è dotato di un proprio Regolamento che ne assicura l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del regolamento stesso.

Inoltre, nell'ambito del Regolamento, l'OdV ha previsto, come suggerito dalla best practice, momenti formalizzati di incontro e confronto, in particolare con:

- il collegio sindacale;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di controllo interno;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Obiettivo di detti incontri è principalmente il confronto ed il coordinamento con i soggetti coinvolti in c.d. "prima linea" nell'implementazione del sistema di controllo, ciascuno secondo l'area di propria pertinenza, al fine di consentire all'OdV di cogliere opportunità di miglioramento dei presidi in essere ai fini dell'efficacia del Modello 231.

In tale ottica sarà cura dell'OdV verificare con gli stessi l'efficacia dei flussi informativi nei suoi confronti, così come definiti al paragrafo "Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza".

L'OdV, conformemente ai propri obiettivi, provvede a definire le modalità operative e la periodicità di organizzazione di detti incontri, individuando i soggetti di volta in volta coinvolti, nonché l'ordine del giorno degli stessi.

L'OdV, inoltre, è dotato di un Piano delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, da comunicare all'Organo Dirigente.

4.5 **OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ODV**

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello 231, l'OdV è destinatario di:

- segnalazioni relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello 231 (di seguito Segnalazioni);
- informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (di seguito Informazioni).

È permesso all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

Nello specifico, tutti i Destinatari del Modello 231 devono tempestivamente segnalare all'OdV casi di violazione, anche presunta, del Modello 231 stesso. Tali segnalazioni (che dovranno essere sufficientemente precise e circostanziate e riconducibili ad un definito evento o area) possono riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001 e del presente Modello 231, ivi incluse le violazioni del Modello 231 rilevanti ai fini della sicurezza e salute sul lavoro.

Si precisa che Oceanogate segue le innovative linee-guida di cui alla recente legge in materia di c.d. "whistleblowing" al fine della miglior tutela del soggetto segnalante⁶. E si rimanda alla specifica procedura di segnalazione.

⁶ **SEGNALANTE:** Chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Può essere segnalante chiunque svolga un determinato compito o funzione in o per un ente pubblico o una organizzazione privata, come, ad esempio: i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i terzi quali i fornitori e, in generale, gli stakeholder.

SEGNALAZIONE Comunicazione del segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti o irregolarità, commessi da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione, che possano recare un danno anche solo di immagine all'organizzazione stessa nonché a terzi. La segnalazione può essere di diversi tipi: • Aperta, quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza. • Confidenziale, quando il nome del segnalante è conosciuto, ma l'organizzazione tratta la segnalazione in maniera riservata senza rivelare l'identità del segnalante in assenza di un suo esplicito consenso; • Anonima, quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

SEGNALATO: Chiunque sia il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione.

DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE: Soggetto/i o organo dell'organizzazione pubblica o privata avente/i il compito di ricevere, analizzare, verificare (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione) le segnalazioni.

CANALI DI COMUNICAZIONE: Canali individuati dalle organizzazioni quali mezzi, interni o esterni all'organizzazione stessa, attraverso cui veicolare le segnalazioni.

RITORSIONI Qualsiasi comportamento ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, rivolto al segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Tra questi rientrano le eventuali sanzioni disciplinari, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento o altre misure aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione.

RICOMPENS: Qualsiasi forma di vantaggio per il segnalante - che sia un bonus o un altro tipo di benefit - nel caso in cui la segnalazione dovesse trovare riscontri concreti

In ogni caso, al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le Informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo ancorché non esaustivo:

- criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello 231;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
- comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello 231 e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- prospetti riepilogativi degli incarichi affidati dalla pubblica amministrazione, nazionale o straniera;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi rilevanti ai fini dei Processi Sensibili;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi dei ruoli chiave in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (es: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
- aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro);
- modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- significative o atipiche operazioni interessate al rischio;
- la documentazione relativa a tutti i rapporti tra le singole funzioni e i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di Pubblico Servizio.
- eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società
- le adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Tutte le Informazioni devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza.

Le Segnalazioni e le Informazioni possono essere rese utilizzando l'apposita casella di posta elettronica dell'OdV e/o inviando le comunicazioni a mezzo posta all'OdV.

L'OdV valuta le Segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo ad indagare anche ascoltando l'autore della Segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere e dandone comunque comunicazione all'Organo Dirigente nell'ambito del processo di reporting.

È compito dell'OdV provvedere a:

- individuare i parametri, ovvero le condizioni, in relazione ai quali si configura nelle aree/processi sensibili un'Operazione Sensibile;
- individuare le circostanze e/o la periodicità di invio delle informazioni circa il Modello 231;
- procedere alla diffusione del Modello 231, anche attraverso l'attività di informazione e formazione rivolta ai Destinatari

Le predette attività dovranno essere comunicate all'Organo Dirigente da parte dell'OdV nell'ambito della presentazione del piano annuale delle attività.

4.6 REPORTING DELL'ODV

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello 231 e alle eventuali criticità, direttamente all'Organo Dirigente.

L'OdV, nei confronti dell'Organo Dirigente, ha la responsabilità di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il Piano delle Attività, che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare periodicamente, ed almeno semestralmente, lo stato di avanzamento del Piano delle attività, ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli;
- segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello 231 oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza per Segnalazione da parte dei Destinatari che l'OdV ritenga fondate o che abbia accertato;
- redigere, almeno una volta l'anno, una relazione riepilogativa delle attività svolte nei precedenti dodici mesi e dei risultati delle stesse, degli elementi di criticità e delle violazioni del Modello 231, nonché delle proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello 231 da porre in essere.

Il CdA ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del CdA ovvero del Collegio Sindacale per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'OdV può, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello 231. In tal caso, sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, nonché il CdA (che deve dare impulso alla procedura di accertamento) qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.

4.7 CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Tutte le informazioni, i rapporti e gli altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello 231 sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'OdV, per un periodo di 10 anni.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV e al CdA.

Si precisa inoltre che anche la documentazione prodotta nell'ambito delle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello 231 è custodita a cura dell'OdV.

5 SISTEMA DISCIPLINARE

Il Decreto prevede che sia predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta e delle procedure interne previste dal Modello 231 è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività del Modello 231 stesso. L'applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello 231 sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Fatto salvo quanto previsto dal paragrafo "*Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca*", il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell'OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello 231.

5.1 VIOLAZIONE DEL MODELLO 231

Le violazioni del Modello 231 sono:

- comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
- comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello 231 e al Codice Etico;

La gravità delle violazioni del Modello 231 sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
 - la presenza e intensità della condotta recidiva;
 - l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
 - la prevedibilità delle conseguenze;
 - i tempi e i modi della violazione;
 - le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

5.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

La violazione delle singole regole comportamentali previste dal presente Modello 231 da parte dei dipendenti della Società, costituisce illecito disciplinare ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento, ossia il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Autoferrotranvieri-Internavigatori e Autolinee in concessione del 23.07.1976 con relativo accordo di II livello sottoscritto in data 29.06.17.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello 231 autorizza comunque l'OdV a richiedere alla Società l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa, del comportamento tenuto prima (e.g. eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (e.g. comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché da quanto nel citato CCNL applicato ossia:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione normale;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello 231 realizzate dal lavoratore intenzionalmente o comunque colposamente si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o richiamo scritto secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello 231, o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello 231 stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
2. fermo restando quanto disposto al successivo punto 3, incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi più volte le prescrizioni previste dal presente Modello 231 o adottati più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello 231 stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
3. per quanto concerne le violazioni a prescrizioni del Modello 231 previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi tali prescrizioni ingenerando un rischio differenziale di limitata rilevanza ma che comunque espone la Società ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal Decreto;
4. fermo restando quanto disposto al successivo punto 5, incorre nel provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello 231 o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
5. incorre nel provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello 231 in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione alle prescrizioni dello Modello 231 stesso ingenerando un rilevante rischio differenziale tale da esporre la Società ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, ad esempio, della condotta negligente, imperita od imprudente seguita dal lavoratore durante le attività di formazione e addestramento);

6. fermo restando quanto disposto al successivo punto 7, incorre nel provvedimento di licenziamento disciplinare con preavviso il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello 231 e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello 231, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;
7. con riferimento alle prescrizioni contenute nel Modello 231 e afferenti la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare senza con preavviso, il lavoratore che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello 231 tale da esporre la Società al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, a mero titolo esemplificativo, della condotta negligente, imprudente od imperita suscettibile di provocare un infortunio a se stesso ovvero ad altre persone).

Con specifico riferimento alle violazioni a prescrizioni del Modello 231 previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, si precisa che per “rischio differenziale” si deve intendere il margine di rischio ulteriore rispetto a quello già individuato in sede di valutazione dei rischi da parte della Società e derivante dal comportamento del lavoratore.

5.3 VIOLAZIONI DEL MODELLO 231 DA PARTE DEI DIRIGENTI

Per quanto attiene alle violazioni delle singole regole di cui al presente Modello 231 poste in essere da lavoratori della Società aventi qualifica di ‘*dirigente*’, anche queste costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello 231 autorizza comunque l’OdV a richiedere al CdA, l’irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 5.1 e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all’OdV dell’avvenuta irregolarità) dall’autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei ‘*dirigenti*’ - nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e fermo restando quanto disposto dal CCNL di cui sopra, relativamente ai dirigenti, sono previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. censura scritta;

- b. sospensione disciplinare;
- c. licenziamento per giustificato motivo;
- d. licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV. In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello 231 poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231, il dirigente incorre nella censura scritta consistente nel richiamo all'osservanza del Modello 231, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231, il dirigente incorre nel provvedimento della sospensione disciplinare;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231 tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231 sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa. Inoltre, per i lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello 231:
 - l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello 231 stesso.
 - l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, consulenti, collaboratori coordinati e continuativi ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.lgs. 231/01, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANO DIRIGENTE, DEL COLLEGIO SINDACALE E DEI MEMBRI DELL'ODV E DEI CONSULENTI

In caso di violazione del Modello 231 da parte di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, ivi compresi i Consulenti, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 5.1 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.). I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri dell'Organo Dirigente e dei Consulenti, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove occorra, dell'Assemblea dei soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. richiamo scritto;
- b. sospensione temporanea dalla carica;
- c. revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello 231 poste in essere da uno o più membri dell'Organo Dirigente o dai Consulenti, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231, il membro dell'Organo Dirigente o il Consulente incorre nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza del Modello 231, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231, il membro dell'Organo Dirigente o il Consulente incorre nel provvedimento della sospensione temporanea dalla carica;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previsti nel Modello 231 tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro dell'Organo Dirigente o il Consulente incorre nella revoca dalla carica.

Inoltre, per i membri dell'Organo Dirigente e per i Consulenti, costituirà violazione del Modello 231 sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello 231 da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà l'Organo Dirigente il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri

previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello 231 da parte di uno o più membri dell'OdV, il detto Organo Dirigente provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto. In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente ovvero un dirigente della Società, si applicheranno rispettivamente le sanzioni di cui ai paragrafi 5.2 e 5.3. In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'OdV.

5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI A PROGETTO E DEI LAVORATORI INTERINALI COINVOLTI NEI PROCESSI SENSIBILI, DEI CONSULENTI ESTERNI, DEI FORNITORI E DEI PARTNER COMMERCIALI IN GENERE

Ogni violazione posta in essere dai collaboratori a progetto ovvero dai lavoratori interinali coinvolti nei Processi Sensibili, dai Consulenti esterni e dai Fornitori, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi di collaborazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.